



Plç. Cinema Colon, n°4 baixos
Apt. N° 85 CP.17800-Olot
E-mail: olot@cnt.es
<http://www.cnt.cat/olot>
Telf : 972 27 16 82

MOTIUS PER ANAR A LA VAGA GENERAL

- La Reforma Laboral del 2010 -

Què es pretén amb aquesta reforma laboral?

Bàsicament, l'abaratiment de l'acomiadament, la descentralització de la negociació col·lectiva, la flexibilització de les maneres de contractació i la disminució de costos laborals com els associats a les cotitzacions socials.

Quines son les mesures que ens afecten de manera més preocupant?

Contractes temporals:

El govern planteja que els contractes d'obra i servei tinguin una durada màxima de 3 anys, ampliables altres 12 mesos si així es recull en el conveni col·lectiu del sector. L'empresa ha de fer constar en què consisteix específicament el servei.

Transcorreguts aquests terminis, ja sigui en la mateixa empresa o en una del mateix grup o a través d'una Empresa de Treball Temporal (ETT), els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos.

És palpable la intencionalitat enganyosa d'aquest últim paràgraf, ja que simplement està posant sobre el text de l'Estatut dels Treballadors quelcom que ja s'estava aconseguint per la via judicial si s'encadenaven diversos contractes per un període superior a dos anys sense 20 dies entre contracte i contracte.

Amb aquest tipus de contracte l'única cosa que es fomentarà serà la temporalitat encara més, sobretot en aquells llocs de treball on no es requereix un llarg període de formació per als nous treballadors/es.

Contractes eventuais:

Tindran una durada màxima de sis mesos dintre d'un període de 12 mesos des de l'inici de la relació laboral. El conveni col·lectiu ha de fixar les activitats per a les quals es pot realitzar aquests contractes i el seu volum total sobre la plantilla.

Les indemnitzacions dels contractes temporals:

S'amplia dels 8 dies per any a 12 de forma progressiva. De 10 dies per als quals se signin al llarg de 2012 i 2013. De 12 dies per als quals se celebrin a partir del 1 de gener de 2014. També s'augmenta en dos punts les cotitzacions a la Seguretat Social dels contractes d'obra i servei.

Encara que s'imposin límits a aquests contractes, el fet que es mantinguin una àmplia diversitat de models per a contractar permetrà a les empreses seguir amb la seva política de no arriscar-se a integrar en el seu equip al personal permanentment, encara que les seves necessitats siguin permanents.

Causes objectives d'acomiadament:

A l'espera del que pugui acordar el Govern durant la seva negociació amb la resta de grups, on podria fixar un període mínim de sis mesos (a diferència de l'anterior document, el presentat pel consell de ministres no s'hi ha fixat un termini mínim de pèrdues perquè una empresa pugui acollir-se a causes objectives -econòmiques, tècniques o organitzatives) en pèrdues continuades per a una empresa, el text reconeix que concorren causes econòmiques que justifiquen una reducció de plantilla "quan els resultats de l'empresa llancin pèrdues econòmiques no merament conjunturals". "A aquests efectes, l'empresa haurà d'acreditar objectiva i documentalment els resultats al·legats i justificar que dels mateixos es dedueix mínimament la raonabilitat de la decisió extintiva", afegeix el document.

Els acomiadaments procedents tenen una indemnització de 20 dies per any treballat per a tot tipus de contractes. L'ampliació dels supòsits perquè les empreses puguin acollir-se a causes econòmiques, amb la consegüent retallada dels diners a pagar per acomiadar, afectarà tant als indefinits comuns com als de foment de l'ocupació.

*Si fins ara ja ha estat fàcil l'acomiadament (per molt que diguessin que era car recordem que ja ens apropem als 5 milions d'aturats...), ara ja ens podem anar calçant!
A més, això és un Expedient de Regulació d'Ocupació amb extinció de contractes per la via ràpida, ja que és la quantitat econòmica que es venia cobrant en els ERO fins abans de l'entrada en vigor de la nova Reforma.*

Contracte de foment de la contractació indefinida:

Aquest tipus de contracte, ja en vigor menys per als homes d'entre 31 a 45 anys però molt poc utilitzat, s'estén a tots els treballadors que duguin més de tres mesos a l'atur.

A la pràctica s'ha extès a tots, donat que al que no se li pugui aplicar, se li farà un d'obra i servei i llavors ja no podrà tenir un contracte amb indemnització de 45 dies.

Solament podran realitzar aquest tipus de contractes les empreses que no hagin reduït ocupació de forma improcedent en els 6 mesos anteriors previ a la signatura del mateix. En cas d'acomiadament improcedent la indemnització és de 33 dies fins a un màxim de 24 mensualitats.

No afecta als indefinits ja signats, que segueixen mantenint la seva indemnització de 45 dies per any treballat en cas d'acomiadament improcedent.

Un fons per a pagar les indemnitzacions (model austríac):

Es dissenyarà un fons de capitalització mitjançant un projecte de llei en el termini d'un any, i que no suposarà l'elevació de les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social, per a abonar part de les indemnitzacions pels acomiadaments de qui signin un contracte de foment de l'ocupació des d'aquest moment (no està concretada la data d'entrada en vigor).

Els diners a aportar a aquest fons, que es perllongarà al llarg de la vida laboral del treballador independentment de l'empresa, serà igual a un determinat nombre de dies per any treballat a concretar. El fons es nodrirà amb aportacions empresarials i es podrà fer efectiu en cas d'acomiadament, reduint una part del que han de pagar les empreses, mobilitat geogràfica o per al desenvolupament d'activitats de formació. La part que no s'emprí passarà a cobrar-se a la jubilació.

Evidentment, si és pagat per les empreses acabarem cobrant menys quan es pactin els salaris als convenis i si acabem reservant les quantitats per la jubilació ens podem trobar

que quan ens volguem jubilar, vist com van les coses, ens trobem sense aquesta possibilitat (recordem que no fa gaires mesos el govern pretenia modificar l'edat de jubilació dels 65 als 67).

Fins a la constitució del fons, les extincions dels contractes de foment de l'ocupació, amb una indemnització de 33 dies per any treballat fins a un màxim de 24 mensualitats, es dividirà entre l'empresa i el Fons de Garantia Salarial, de caràcter públic, ja siguin justificats o no. L'empresa abonarà 22 dies i el Fogasa, els restants 8.

Els de 20 dies també seran abonats pel FOGASA 8 dies. Els que son indefinits abans de la reforma, si surten amb 45 dies per any treballat per improcedència, 8 els paga FOGASA.

Es sufragaran acomiadaments improcedents amb diners públics des d'un fons on la patronal, a diferència dels treballadors/es, no hi aporta res des de la reforma laboral del 2006. Resumint, ens pagarem l'acomiadament nosaltres mateixos.

El model alemany. “Flexibilitat” interna i clàusules per desentendres del conveni col·lectiu.

Es facilita que les empreses puguin modificar les condicions laborals (horari, jornada, sistema de remuneració, mobilitat funcional i geogràfica), tant de caràcter individual com col·lectiu. S'estableix un procediment arbitral (si així ho possibilita el conveni) per als casos de desacord (les consultes només podran durar quinze dies improrrogables), que el seu laude serà vinculant i immediatament executiu.

Clàusula de inaplicació salarial.

Quan els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa estableixin revisions salarials que poguessin danyar la situació i l'estabilitat de l'empresa, afectant a les possibilitats de manteniment de l'ocupació en la mateixa, podrien no aplicar-se aquestes revisions. També en aquest cas podrà anar-se a l'acord o a l'arbitratge (En cas que es debati la inaplicació salarial -és a dir, la no aplicació de la pujada pactada-, o la seva modificació per causes geogràfiques, organitzatives o funcionals i no s'arribi a acord, el recurs a l'àrbitre no serà obligatori), excepte que el conveni de l'empresa reculli el contrari. Si intervé aquesta nova figura, el seu laude serà d'obligat compliment. La mesura no podrà durar més temps que el període pel qual s'ha signat el conveni o com a màxim 3 anys. No està clar si es cobraran endarreriments un cop passat aquest plaç.

*Aquest punt és molt ambigu i apart de **carregar-se la negociació col·lectiva**, ja que una de les parts signants es pot desentendre de l'acord mentre que l'altra està obligada a complir-lo, tots sabem què passa especialment a les petites i mitjanes empreses (el 90% de les d'aquest Estat) amb la doble comptabilitat.*

Suspensió de contractes

Per altra banda, les empreses podran reduir les jornades laborals dels seus treballadors o suspendre els seus contractes "per causes econòmiques de força major qualsevol que sigui el nombre de treballadors de l'empresa".

Segons el text, s'entén com a reducció de jornada la disminució temporal d'entre un 10% i un 70% de la jornada de treball computada sobre la base d'una jornada diària, setmanal, mensual o anual. Limita a un any la suspensió dels contractes de treball i la reducció de jornada.

Les empreses que apliquin aquestes mesures podran beneficiar-se de bonificacions de fins al 80% en les seves quotes a la Seguretat Social si realitzen accions formatives per als treballadors afectats. La bonificació actual és del 50%.

Això no és més que un Expedient de Regulació Temporal per la via ràpida i amb premi per l'empresari tan econòmic com pel fet de poder-lo dur a terme unilateralment.

Inclusió de les ETT:

Es liberalitzen els serveis d'ocupació donant entrada a les Empreses de Treball Temporal en tots els sectors. Les ETT hauran de garantir que els seus usuaris entren en igualtat de condicions a les empreses. És a dir, tindran el mateix sou que els seus companys i gaudiran dels mateixos drets i condicions: durada de la jornada, hores extraordinàries, descansos, treball nocturn, vacances i festius. També haurien de tenir els mateixos beneficis en qüestions socials com lactància, guarderia o permisos de maternitat.

Evidentment, les ETT són una lacra que fomenta la temporalitat i la precarietat i que hauria de desaparèixer. Està per veure si aquesta legislació podrà controlar-les.

El 92% dels contractes que es signen cada mes són temporals. De veritat algú creu que amb aquestes mesures es frenarà això? Actualment estem al 30% de temporalitat. La mateixa que el 1999 tot i les successives reformes laborals (la del 2010 és la setena. Totes per facilitar l'a contractació i el treball estable...)

Conclusions:

*Per finalitzar, volem remarcar que aquesta reforma laboral no fomenta la contractació indefinida tal com diu el govern. Aquesta reforma laboral, es ni més ni menys que la **desaparició del contracte indefinit i l'enfortiment del temporal**, acostant-nos cada cop més a l'**acomiadament lliure i gratuït** (el "model americà" en poden dir...).*

*Tal com diuen els nostres companys de l'ICEA: "Argumenten també, que aquesta reforma es per flexibilitzar el mercat de treball. "**Flexibilitzar**", en tot cas, per a separar millor. Doncs no una altra és l'estratègia dissenyada: un procés de segmentació i separació forçosa del col·lectiu de treballadors/es, de manera que es torni inhàbil per a defensar els seus propis interessos, fragmentats en una infinitat de situacions formalment diferents."*

*Hem de tenir clar que els empresaris no contractaran ocupació si no tenen expectatives d'obtenir beneficis i això dependrà principalment del seu volum de vendes, de les condicions imperants en el mercat i de la seva estructura general de costos que generalment té més que veure amb factors relatius a l'entorn general de l'empresa que amb el muntant particular dels seus costos laborals. **No fa falta una reforma laboral perquè la creació d'ocupació no depèn simplement de les condicions de l'oferta i la demanda en el mercat de treball sinó del que passi en el mercat de béns.***

Un cop més es fa palès que tot i les grans declaracions dels polítics (entre ells el famós Obama) de reformar el model de gestió econòmic i establir noves normatives per contrarrestar l'especulació per part de les entitats bancaries i borsàries, s'acaba transformant en reformes laborals i retallades socials que afecten negativament a la classe treballadora, perquè els poderosos de sempre puguin seguir campant lliurement i rapinyant a gust.

Cada dia queda més clar qui dirigeix aquest món, i està clar que no són els polítics...

Prenem la iniciativa. Organitza't i lluita!

Confederació Nacional del Treball d'Olot.