

<http://mail.cgtcatalunya.cat/spip.php?article4175>



La nova Reforma Laboral: més desregulació i precarització de les condicions de treball

- Àmbits d'actuació - Formació - Materials de formació -



Date de mise en ligne : diumenge 25 de juliol de 2010

Copyright © CGTCatalunya.cat - Tous droits réservés

L'anomenat Reial-Decret Llei 10/2010 de 16 de juny de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, té poc d'urgent i "conjuntural" i molt de paquet de mesures estructurals que busquen la reducció de costos per l'empresariat, retallant drets adquirits per les lluites obreres en l'últim segle.

Tot esperant que, en la seva tramitació com projecte de llei, els grups parlamentaris poguessin esmenar el seu contingut (i tot sembla indicar que, en cas de fer-lo, això serà en sentit encara més restrictiu dels drets laborals), les principals línies del decret del govern (d'aplicació immediata) serien:

- ▶ **Abaratiment i facilitació de l'acomiadament:** s'universalitza el denominat "contracte per al foment de la contractació indefinida" que té, com característica fonamental, que, en cas d'acomiadament objectiu declarat improcedent dóna dret al/la treballador/a a una indemnització de 33 dies per any treballat fins a un topall de 24 mensualitats, en lloc de la de 45 dies fins a 42 del contracte indefinit "ordinari".

Fins ara, per a l'abonament d'aquesta indemnització era necessari que un jutge social declarés l'acomiadament improcedent, a partir d'ara el/la empresari/a podrà reconèixer la improcedència d'aquests acomiadaments en la pròpia carta d'acomiadament, perdent, per tant el/la treballador/a els salaris de tramitació del període que va des de l'efectivitat de l'acomiadament fins a la sentència (possibilitat que ja existia per a la indemnització de 45 dies per any).

Només estarien exclosos de poder realitzar aquest contracte treballadors homes d'entre 30 i 45 anys, quan no duiguin tres mesos inscrits com demandants d'ocupació, no se'ls hagués extingit un contracte indefinit en els dos anys anteriors i haguessin tingut algun contracte que no fora de caràcter temporal en el mateix període. És a dir, un percentatge molt petit de la població treballadora.

Per a major reforçament de l'abaratiment de l'acomiadament, el Fons de Garantia Salarial (que fins a ara tenia com competència gairebé exclusiva el cobrir els salaris dels treballadors en supòsits d'insolvència empresarial) cobrirà 8 dies de treball per any treballat dels acomiadaments objectius (individuals o col·lectius) ja siguin declarats procedents o improcedents. Això és, per a l'empresari acomiadar a un treballador costarà 12 dies per a l'acomiadament objectiu procedent i 25 dies per a l'improcedent en el cas de contractes de foment de la contractació indefinida.

Aquest sistema es preveu com transitori, establint-se que, en el termini d'un any, començant a funcionar el dia 1 de gener de 2012, es constituirà un fons per acomiadament a partir de les cotitzacions socials (sense que es pugui augmentar la cotització patronal), implantant-se el denominat sistema austríac. És a dir, fer que detracions del salari dels treballadors/es siguin les que paguin l'acomiadament.

Per si tot això fora poc, s'estableix que l'incompliment dels requisits formals no suposa la nul·litat de l'acomiadament objectiu, ni el que s'incompleixi el termini de preavis la improcedència del mateix. L'empresa ni tan sols haurà de complir formes legals per a acomiadar, de forma més barata, a un/una treballador/a.

D'altra banda la reforma incorpora a la llei els criteris de la jurisprudència per a realitzar un acomiadament (individual o col·lectiu) per causes econòmiques, ampliant-los. Només serà necessari, per a realitzar-lo procedentement (amb indemnització de 20 dies, 8 abonats per FOGASA), acreditar una situació econòmica negativa i que d'ells es dedueixi "mínimament" la raonabilitat de l'acomiadament.

- ▶ **Debilitació de la negociació col·lectiva:** s'estableix un període de quinze dies màxim (fins a ara era un mínim)

per als períodes de consultes amb els representants dels treballadors en els supòsits de trasllats col·lectius i modificacions substancials de les condicions de treball. Fins ara, per a modificar les condicions salarials, de règim de treball a torns, sistema de remuneració i sistema de treball i rendiment previstes en Conveni Col·lectiu, era necessari arribar a un acord amb la representació dels/les treballadors/es. Des de la reforma, en aquests casos, l'empresari podrà sotmetre, en cas que no hi hagi acord, la controvèrsia als "mecanismes de solució de conflictes" previstos en el propi Conveni Col·lectiu, que, per al cas de les clàusules de despenjament salarial seran un contingut obligatori dels convenis. Quan no hi hagi representació en l'empresa, els treballadors podran delegar la mateixa, durant el període de consultes, en una comissió dels sindicats més representatius (els majoritaris). Es preveu la possibilitat de substituir el període de consultes per un arbitratge.

- ▶ **Reduccions de jornada a costa de la Seguretat Social:** s'estableix una mena de model "alemany", on es podrà procedir (pel procediment d'ERO temporal) a reduir la jornada (entre un 10 i un 70 % de la mateixa), complementant-se la retribució que abona l'empresa a costa de l'atur al que tingui dret el/la treballador/a. La cotització de l'empresari durant aquests períodes es redueix fins al 50 o fins i tot 20 % de la seva quantia ordinària. És a dir, els fons de la Seguretat Social, que fa poc ens deien que no eren suficients per a garantir el sistema de pensions sobren per a flexibilitzar la jornada de treball en benefici de l'empresari.
- ▶ **Privatització dels serveis d'ocupació:** s'afegixen als ja existents serveis privats de col·locació sense ànim de lucre, altres empreses privades amb ànim de lucre, que "col·laborin" amb el SPEE (antic INEM) i que tinguin les seves mateixes competències, podent el treballador, fins i tot, perdre la seva prestació per atur de no comparèixer davant les mateixes al seu requeriment.
- ▶ **Nova regulació de la contractació temporal:** s'estableix una durada màxima dels contractes d'obra i servei determinats de 3 anys, sense que s'hagin especificat més en quines circumstàncies es pot utilitzar. S'eleva la indemnització per finalització d'obra de 8 a 12 dies per any treballat, però mentre que l'ampliació del contracte que dóna dret a una indemnització de 33 dies per improcedència és immediat, la pujada d'aquesta indemnització serà progressiva, augmentant-se un dia d'indemnització a l'any fins a arribar a 12 per als contractes que se celebrin a partir del 1 de gener de 2015 (igualant aquesta indemnització amb el cost per a l'empresari de portar a terme un acomiadament objectiu procedent).

S' amplia el termini per a la signatura de contractes formatius de quatre a cinc anys després de la finalització de la formació específica per al lloc.

Comptat i debatut s'ha aprofitat la crisi financera internacional per a atorgar més capacitat de pressió a l'empresari mitjançant l'amenaça d'un acomiadament barat, incrementar la seva capacitat de modificar unilateralment les condicions de treball i reduir costos a costa dels fons de la Seguretat Social.

Gabinet Jurídic Confederal de la CGT