

<http://mail.cgtcatalunya.cat/spip.php?article6763>



Comunicat sobre la nova reforma laboral realitzat per la Secretaria de Jurídica de CGT Catalunya



ts d'actuació - Formació - Materials de formació -
Date de mise en ligne : dimarts 28 de febrer de 2012

Copyright © CGTCatalunya.cat - Tous droits réservés

El passat mes de febrer de 2012, va ser aprovat per la via d'urgència, a través del Consell de Ministres, el Reial Decret-Legislatiu 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

Aquest Reial Decret-Legislatiu, que ja té vigència i aplicació, capgira els fonaments de les relacions laborals i fa canvis en profunditat del que fins ara enteníem com a paràmetres de la relació laboral.

Des de la Secretària de Jurídica hem preparat un reportatge per la Revista Catalunya. I, aprofitant que hem hagut d'estudiar el tema, us en fem un avenç, extens, en aquest comunicat. En ell us fem una breu de l'exposició de motius i una explicació de les mesures més importants, que contenen els quatre capítols de la llei. Evidentment, no ens estem de comentar-les i donar-hi la nostra opinió o fer extensives les opinions, que hem pogut llegir, d'altres persones.

Al Catalunya del mes de març podreu trobar molta més informació al respecte.

El Reial Decret-Legislatiu comença amb l'**exposició de motius**. És la part de la llei on hi ha la seva justificació, les seves propostes de forma resumida i quina finalitat pretén aconseguir. És d'interessant lectura per entendre el sentit de la llei i extreure les mesures més importants.

En aquest cas, la justificació, no dista de la ja feta per les dues últimes reformes laborals fetes pels governs anteriors. L'excusa i el pretext sempre és el mateix: la crisi. I el drama són les xifres d'atur.

Segueixen afirmant que la crisi ha posat de relleu les debilitats del model laboral de l'estat espanyol, que ha posat en evidència que és insostenible i que ens ha de fer descobrir que els problemes del mercat de treball són estructurals. El que cal fer és generar seguretat i confiança a les empreses i als empleadors. I això ho fan desregulant i flexibilitzant el marc de relacions laborals. Encara que són conscients que no crearan llocs de treball.

Després de l'exposició de motius, el Reial Decret-Legislatiu **es divideix en quatre capítols** centrats en l'ocupabilitat, la creació d'ocupació indefinida, la flexibilitat interna en contra dels acomiadaments i, l'eficiència del mercat de treball i la reducció de la dualitat.

A continuació es desglossen les mesures més importants de cadascun d'aquests capítols, per entendre la magnitud dels canvis proposats i com afectarà a la nostra realitat laboral.

► **CAPÍTOL I: AFAVORIR L'OCUPABILITAT.**

El Capítol I defineix les mesures per afavorir l'ocupabilitat de les treballadores. És a dir, per tal que millori la seva capacitat d'ocupació. Aquest capítol, a la vegada es pot resumir en tres grans mesures.

La primera d'elles és l'**ampliació de les activitats de les Empreses de Treball Temporal (ETT's)**. L'any 2010, com ja hem explicat abans, es van ampliar els àmbits competencials on podien actuar com a intermediàries de l'ocupació i també se'ls va permetre actuar com a agències d'ocupació. Això sí, sempre però amb una prestació de serveis gratuïta. De tal manera que les ETT's, previsiblement no treballaran per evitar la discriminació de certs col·lectius o per potenciar l'ingrés al món laboral de totes les persones, sinó per treure el màxim benefici econòmic. A la vegada però, aquest és un pas més en la privatització dels serveis públics, doncs enlloc de dotar de més mitjans aquests per tal d'oferir un bon servei i una bona gestió permet que l'empresa privada també presti aquest servei, enlloc de valorar que no hi ha feina o que els serveis públics no disposen de suficients recursos.

La segona de les mesures del capítol primer és una **ampliació del contracte per la formació i aprenentatge**, de recent creació. Amb la nova llei el contracte amplia la sevadurada, i passa dels 2 fins als 3 anys per a la mateixa empresa, i podrà fer-se a la mateixa persona en diferents empreses mentre tingui de 16 a 25 anys. Algunes fonts apunten, però que es podrà fer fins als 30 anys. A la vegada, també es redueix el temps màxim dedicat a la formació. Si abans de la reforma aquest contracte constava d'un 75% en treball i un 25% en formació, ara aquest contempla fins a un 85% de dedicació al treball a partir del segon any de contracte. Deixant un ridícul 15% restant del temps per a la formació del treballador/a.

Però, a més, es preveu que la formació pugui realitzar-se en les mateixes empreses i per si fos poca la perversitat que això pot comportar, treu l'obligació de començar a fer formació en un termini màxim de 4 mesos després de la celebració del contracte. Doncs, feta la llei, feta la trampa i previsiblement les empreses deixaran de fer la formació.

I tot això, a un cost econòmic mínim per l'empresària, ja que tant sols haurà d'abonar un salari d'entre 480 i 500 euros, en funció de la jornada de treball, i tindrà entre el 75 i el 100%, en funció dels casos, de les quotes a la Seguretat Social bonificades durant tota la vigència del contracte.

La conseqüència d'aquesta nova realitat laboral serà molt greu pels i les joves, doncs precaritza el mercat laboral i les condicions de treball d'aquest col·lectiu de població, i per tant, les seves vides, impossibilitant la seva emancipació i mercantilitzant la seva formació.

Per últim, afegeix un tercer grup de **mesures per a la formació dels i les treballadores** relacionada amb el seu lloc de treball i crea un compte de formació. A la vegada, en aquest mateix sentit, es preveu que les empreses de menys de 100 treballadors/es (abans la normativa no delimitava el nombre de la plantilla), puguin substituir a les que facin formació amb persones aturades. Això que abans era de participació voluntària per les persones aturades que rebien prestació, ara serà d'obligatòria realització. És a dir, les treballadores aturades amb prestació es podran veure obligades a substituir les treballadores que fan formació.

► **CAPÍTOL II: CONTRACTACIÓ INDEFINIDA I CREACIÓ D'OCUPACIÓ.**

El Capítol II és el que inclou les mesures que van dirigides a fomentar la contractació indefinida de les treballadores i a crear llocs de treball. En aquest cas també es pot parlar de quatre mesures, principalment.

La primera preveu la **modificació del contracte a temps parcial i suprimeix la prohibició que existia, en aquest de realitzar hores extraordinàries**. Totes les treballadores sabem què pot suposar això, doncs la jornada de treball diària estarà en mans de l'empresària i la seva voluntat, amb el que això pot comportar per l'organització de la vida quotidiana del treballador/a.

La segona **modifica el treball a domicili**. Canvia la nomenclatura i es passa a anomenar contracte de treball a distància introduint-ne noves previsions. Algunes veus visualitzen en els canvis imposats dos perills: un que permet que s'assigni a les treballadores a qualsevol centre de treball, a decisió de l'empresària; i un segon, que permet la manipulació de la base electoral de les eleccions sindicals en funció dels interessos de l'empresari.

La tercera, i una de les que més ressò està tenint, és la **creació d'una nova modalitat contractual**. Un contracte per temps indefinit, que podran utilitzar les empreses de menys de 50 treballador/es, i que tindrà un període de prova d'1 any. Durant aquest temps, l'acomiadament serà totalment lliure, sense cap formalitat, i absolutament gratuït.

I, per últim, introdueix un seguit de **canvis en el sistema de bonificacions de les contractacions**. Les reformes del 2010 havien aprofundit tant en la bonificació que aquesta ja ha perdut el seu sentit. Quan tot està bonificat, la bonificació no aconsegueix potenciar la contractació dels col·lectius més discriminats, com es diu pretendre, sinó que només disminueix les aportacions empresarials a la caixa de la seguretat social.

I ja hem vist quin ha estat el resultat de la disminució dels ingressos de la Seguretat Social: la justificació de les reformes en els sistemes de pensions i prestacions per manca de diners. Això permetrà que s'aprofundeixi més en la línia de l'última reforma de les pensions.

► **CAPÍTOL III: MÉS FLEXIBILITAT INTERNA EN CONTRA DELS ACOMIADAMENTS.**

El Capítol III agrupa mesures per afavorir la flexibilitat interna a les empreses plantejada com una alternativa a la destrucció de llocs de treball. Així, la màxima és que les empreses acomiaden perquè la relació laboral entre empresari i treballadora és rígida.

El que es defineix com a flexibilitat en realitat vol dir permetre que l'empresa pugui modificar les condicions de treball pactades amb poques restriccions i que les treballadores ens haguem d'adaptar a les necessitats de la producció, del mercat o, simplement, a la voluntat de l'empresària. En aquest capítol s'introdueixen modificacions que permeten fer canvis en gairebé totes les parts de la relació de treball: en les funcions (mobilitat funcional), en el centre de treball (mobilitat geogràfica) i en la quantia del salari, la jornada, l'horari, la distribució del temps de treball,... (conegut com a modificació substancial de les condicions de treball).

Una de les primeres mesures contemplades en el capítol quart és **l'eliminació del concepte de categoria professional**. Abans existia una classificació segons grup professional i tot sovint, dins d'aquests, hi podien haver diferents categories de treball més específic. Però amb la reforma laboral es deixa només el terme "grup professional". Això fa que les tasques que pugui desenvolupar una treballadora siguin més àmplies i, per tant, que no sigui necessari seguir cap procediment específic per fer-nos fer tasques que abans no fèiem o no ens corresponen. Per exemple, en el cas dels treballadors/es de l'hosteleria, serà més fàcil poder-los assignar tasques d'auxiliar de cuina, cambrera i netejadora de plats, encara que s'estigui contractada per una sola d'aquestes funcions.

En la mateixa línia, també **es flexibilitza la mobilitat funcional**. És a dir, la possibilitat que té l'empresària per fer-nos treballar en feines d'inferior o superior categoria per les que vam ser contractades. De manera que se suprimeixen parts del text anterior com la limitació a fer funcions inferiors. La realització de funcions d'inferior categoria abans havia d'estar justificada per raons perentòries o imprevisibles de l'activitat productiva, però ara es podran realitzar funcions, tant inferiors com superiors, si existeixen raons tècniques o organitzatives que justifiquin la mesura. Igualment, la nova reforma laboral també elimina del text anterior algunes garanties pel treballador/a com que els canvis de funcions s'han de fer respectant la dignitat de la treballadora i sense perjudici de la seva formació i promoció professional.

I la mateixa facilitat es dona a la mobilitat geogràfica, és a dir, al canvi de centre de treball. Les raons per poder-la fer són econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, però en el nou text ja no es fa cap matís pel qual s'entén que concorren. En el text anterior, es deia que s'entendria que es donaven les causes a les que hem fet referència quan les mesures contribuïen a superar la situació. Si més no, encara que amb certes reserves, exigia un mínim de concreció i prova entre la mesura aplicada i la seva finalitat. A la vegada, la contrareforma laboral suprimeix la possibilitat que, mitjançant Conveni Col·lectiu o l'acord aconseguit durant el període de consultes, es puguin establir prioritats de permanència a favor de treballadores amb càrregues familiars, de determinada edat o amb discapacitat. Deixant només la prioritat de permanència per les legals representants de les treballadores.

I amb aquesta reforma es permet canviar les tasques i el centre de treball, què ens queda? Doncs ben poca cosa, perquè la reforma també **facilita la distribució irregular d'un 5% de la jornada de treball al llarg de l'any**, la modificació de la jornada de treball, de l'horari, de la distribució del temps de treball, del règim de treball a torns, del sistema de remuneració i treball, del sistema de rendiment,... i afageix a la llista, que abans no hi era, la quantia salarial. Reduint a la vegada el període de notificació a les persones de 30 a 15 dies.

Aquestes mesures doncs, converteixen el contracte i les condicions pactades en simple paper mullat. Allò signat perdrà el seu sentit donades les mesures introduïdes en el nou text. Així, amb la reforma laboral del PP la relació laboral podrà ser modificada en qualsevol moment segons la voluntat de l'empresària, sempre que no tinguem, però la força col·lectiva suficient per impedir-ho. I la solució individual per qui no accepti els canvis és la rescissió del contracte de treball, amb indemnització de 20 dies per any treballat.

Però, el capítol encara segueix. Per facilitar l'aplicació de **mesures col·lectives** com l'acomiadament, la suspensió del contracte de treball, la reducció de la jornada,... aquestes **ja no requeriran de l'autorització administrativa**. Desapareixerà així el concepte d'Expedient de Regulació d'Ocupació (els coneguts EROs) i se sotmetrà només a la decisió de l'empresària, sense cap control de la seva aplicació. I si no hi estem d'acord haurem d'esperar a que arribi la decisió del jutjat.

Però més enllà d'aquestes mesures concretes, els canvis introduïts també volen reduir la força col·lectiva de la classe treballadora i així, **es modifiquen algunes de les previsions sobre els convenis col·lectius**. Es dona prioritat al conveni d'empresa, on la representació de les treballadores i el poder de les organitzacions sindicals és més dèbil i més fàcil de dominar per l'empresària.

Aquest canvi pot provocar un efecte dominó. Doncs, si una empresa aconsegueix rebaixar unes condicions, la resta d'empreses del sector tindran més força per fer el mateix i justificar la mesura. A la vegada que les empreses, aconsegueixen aquesta rebaixa, això també afectarà en els convenis d'un marc més ampli que es començaran a negociar a la baixa. La nova reforma també posa restriccions a la ultraactivitat dels convenis, és a dir: si no s'aconsegueix una acord en 2 anys, s'aplicarà el conveni superior. Així, la força que es podia tenir pel manteniment de la seva vigència, es perdrà.

► **CAPÍTOL IV: EFICIÈNCIA DEL MERCAT DE TREBALL I LA REDUCCIÓ DE LA DUALITAT.**

En el Capítol IV s'hi inclouen un conjunt de mesures per afavorir l'eficiència del mercat de treball i reduir la dualitat laboral, és a dir, l'existència de contractes indefinits i temporals.

Així, la primera mesura contemplada **prohibeix l'encadenament de contractes temporals**. El govern del PSOE havia permès, fa tot just un any, l'encadenament il·limitat d'aquest tipus de contractes fins al 2013. D'aquesta manera un contracte temporal s'haurà de convertir forçosament en indefinit. Però, el resultat d'això, ja el coneixem: quan finalitza el període de temporalitat la persona és acomiadada i una altra persona ocupa el seu lloc encadenant contractes temporals fins al límit permès.

El nou text també preveu tot un seguit de **mesures que faciliten i generalitzen l'acomiadament a 20 dies per any treballat**. En primer lloc, en cas d'absentisme per malaltia, és a dir, el que amb tota lògica és més que una causa justificada ara pot ser motiu d'acomiadament. Aquesta pràctica aprofundeix més en la línia de culpabilitzar a la treballadora malalta i de restar importància a la salut laboral en el nostre lloc de treball. Aquesta mesura, que ja va ser molt criticada en la reforma de 2010, es consolida del tot en el nou text. Desapareix, doncs, l'exigència d'uns mínims d'absentisme a

l'empresa per justificar un acomiadament, ja que encara que aquest sigui del 0%, es podrà acomiadar a la treballadora en cas de malaltia.

També hi ha **canvis profunds en l'acomiadament objectiu**. Les últimes reformes ja havien ampliat i facilitat aquest. Amb aquesta reforma però, es deixa tota la lluita en la causa, desapareixent la justificació d'aquesta causa. Amb la definició de les causes econòmiques, tècniques o organitzatives es prescindeix de la finalitat o raonabilitat. Simplement caldrà que concorrin. Així, es podrà acomiadar a 20 dies encara que la mesura no sigui mínimament raonable per aconseguir una finalitat constitucional legítima com el manteniment de la viabilitat de l'empresa o el nivell d'ocupació. És a dir, acomiadar a 20 dies quan hi hagi causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció però sense que els acomiadaments serveixin per millorar cap d'aquestes situacions.

I en l'acomiadament encara es va més enllà, ja que també **es modifica l'acomiadament improcedent** i es generalitza la indemnització a 33 dies amb 24 mensualitats, enlloc dels 45 dies anteriors amb un màxim de 42 mensualitats. I la seva aplicació és general?

Doncs, del que es desprèn del redactat és que fins que la llei no era vigent, es comptarà la de 45 dies i, a partir de la vigència de la llei 33 dies. Però encara que un acomiadament sigui reconegut com improcedent pels jutjats, no es generaran salaris de tramitació. Només es reconeixerà aquest dret si es produeix la readmissió del treballador a l'empresa. Amb aquesta mesura serà la treballadora qui assumirà la despesa del temps que es tardi en dictar sentència, fet que va en la línia de disminuir l'exercici d'accions contra l'acomiadament per part de la treballadora. Paral·lelament també afavoreix la preferència de l'empresària per l'acomiadament enlloc de la readmissió.

▶ ALTRES PREVISIONS DEL REIAL DECRET-LEGISLATIU.

Més enllà de tot l'exposat, aquest decret llei aprovat pel govern del PP també preveu la **possibilitat d'acomiadar als treballadors i treballadores fixes de l'Administració Pública, encara que hagin accedit al lloc de treball per oposició**. Això es podrà fer amb la simple concurrència de causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives.

Aquestes mesures, a opinió d'algunes fonts consultades, mercantilitza encara més el servei públic i provocarà que sigui la plantilla qui pagui l'ajustament dels dèficits de l'administració sense importar el motiu de les "dificultats" econòmiques d'aquesta (com per exemple el malbaratament de recursos).

I perquè el Reial Decret-Legislatiu no sembli tant dolent, hi ha algunes mesures en el sentit de limitar les indemnitzacions i sous en casos d'entitats bancàries intervingudes, unes indemnitzacions, però que continuen sent milionàries.

▶ EN CONCLUSIÓ : LA LLUITA ÉS L'ÚNIC CAMÍ.

Aquesta reforma representa una forta vulneració dels drets més fonamentals i bàsics de les treballadores, ja que desregula la relació laboral i ens deixa al lliure arbitri de l'empresària: els treballadors i les treballadores deixarem de ser persones humanes per a convertir les nostres vides laborals en simples mercaderies al servei dels interessos empresarials i per tant, purament econòmics. Una realitat que situa a la persona treballadora en un elevat grau de vulnerabilitat i precarietat.

Els contractes laborals passaran a ser paper mullat, i les condicions laborals estaran en mans dels criteris empresarials. Una contrareforma, doncs, que amplia encara més el poder de l'empresariat i debilita enormement la capacitat de resposta del conjunt de la classe treballadora dins de l'empresa. El pensament neoliberal i els dictàmens del mercat capitalista s'imposen de nou: és el paradigma del lliure mercat.

Comunicat sobre la nova reforma laboral realitzat per la Secretaria de Jurídica de CGT Catalunya

Davant d'això, com a treballadors i treballadores que som, només tenim una opció: lluitar i defensar els nostres drets!

Perquè una agressió no se soluciona amb la negociació, sinó amb la seva derogació!

Secretaria de Jurídica CGT Catalunya

Febrer de 2012.

[Open publication](#) - Free [publishing](#) - [More 2012](#)

[Comunicat Sec.Jurídica CGT Catalunya sobre Reforma Laboral 2012](#)

View more [documents](#) from [CGT Catalunya](#)