

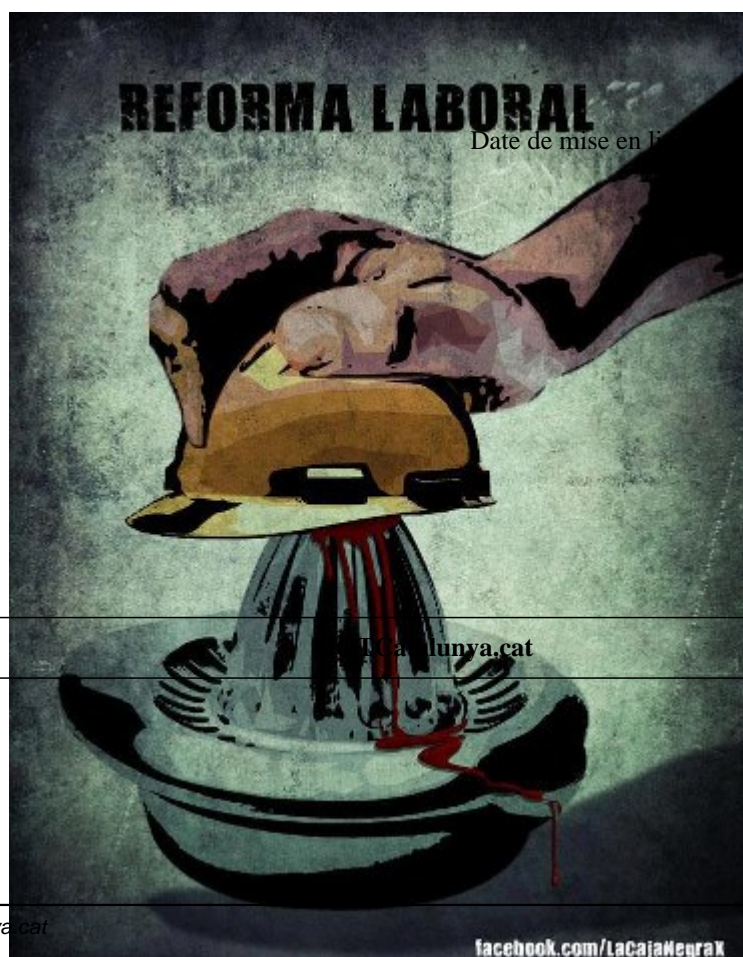


Extrait du CGTCatalunya.cat

<http://mail.cgtcatalunya.cat/spip.php?article12889>

Els estralls de la reforma laboral

- Actualitat - Articles opinió -



Date de mise en ligne : luns 2 de juliol de 2018

CGTCatalunya.cat

«Demà aprovem la reforma del mercat laboral i ja veurà que serà extremadament agressiva, amb molta flexibilitat en la negociació col·lectiva i reducció de la indemnització per acomiadament». Qui s'expressava així no era cap altre que el ministre d'Economia de l'estat espanyol, Luis de Guindos, en una conversa amb el comissari d'Assumptes Econòmics de la UE, Olli Rehn. Les paraules van ser captades pel so ambient d'una càmera que gravava les trobades prèvies a una reunió de l'Eurogrup. I, efectivament, l'endemà, 10 de febrer del 2012, s'aprovava via decret llei la pitjor caiguda de drets laborals i salarials de la classe treballadora d'ençà de la mort del dictador.

Cal posar-nos en context: l'estat espanyol estava profundament afectat per la crisi social i financera i amb un forat molt elevat en el seu sistema bancari per l'esclat de la bombolla immobiliària. L'aposta governamental per gestionar aquesta situació es va focalitzar en dos punts: d'una banda, incrementar el ritme de retallades seguint el dogma de l'austeritat imposada per la UE i, de l'altra, reduir fortament els costos laborals per tal d'incrementar la taxa de guany de les empreses i afavorir la falsa recuperació en què vivim.

Si ens aturem en el segon punt, la devaluació interna feta sobre costos i flexibilitat de la mà d'obra només es pot qualificar de brutal. En només nou mesos des de l'entrada en vigor de la reforma laboral, el pes dels salaris dels treballadors sobre el total del PIB espanyol va baixar 2,6 punts, la caiguda més important de tota la crisi.

La caducitat dels convenis

Un dels canvis més destacables va ser l'eliminació de la ultraactivitat en la majoria de convenis sectorials. Des de la reforma laboral, quan un conveni caduca, el contingut recull de drets, salaris base... deixa d'estar blindat si no s'assoleix un nou acord. Així, quan passa un any després de la fi de la vigència, el conveni s'elimina totalment, com ha passat recentment amb el conveni d'oficines i despatxos de Biscaia. Aquesta espasa de Dàmocles ha permès a les patronals obtenir moltes concessions en cada negociació, perquè els treballadors volen evitar el mal major de perdre-ho tot.

Una altra via per reduir drets laborals és permetre que els convenis d'empresa tinguin condicions pitjors que el conveni sectorial, cosa que desencadena un dúmping social quan empreses amb comitès d'empresa dòcils signen salaris per sota del mínim per categoria. Destaca la proliferació de les anomenades «empreses multiservei» que, sovint amb un comitè d'empresa creat ad hoc, aprofiten les pitjors condicions signades per oferir tarifes reduïdes en la prestació de serveis a tercers. Un clàssic exemple d'aquestes pràctiques el trobem en les ínfimes condicions de treball de les kellys, molt per sota del que hauria de ser el conveni de referència d'hosteleria.

Pel que fa a la reducció en el cost de l'acomiadament que va fer la reforma, si bé la part més cridanera sembla que sigui el pas de 45 dies d'indemnització per any treballat a 33 en el cas dels acomiadaments improcedents, l'autèntic daltabaix està determinat pels acomiadaments objectius: indemnització de 20 dies per any treballat.

Tant en els casos d'acomiadament objectiu individual o col·lectiu (ERO), s'accepta com a causa vàlida la «previsió econòmica negativa de l'empresa» per executar la modalitat. Una ambigüitat així és una porta oberta a l'ús a discreció. Cal destacar, també, que l'eliminació de l'acceptació de la conselleria o del ministeri per tirar endavant qualsevol ERO ha permès reduir el número de traves.

L'ampliació de les causes d'acomiadament objectiu per malaltia va ser un altre dels punts negatius incorporats amb afectacions molt greus. Per exemple: la setmana passada, la plantilla de Correus de Barcelona va fer cinc dies de vaga contra els acomiadaments produïts per aquesta raó.

Hores extraordinàries

Un altre aspecte per eliminar condicions laborals ha estat la relaxació de les condicions per a fer modificacions substancials de les condicions de treball. En només 15 dies i adduint algun dels motius de tràmit existents, moltes empreses han pogut reduir qualsevol garantia, salari o dret de la plantilla. L'escàs període de negociació pretén limitar les possibles respostes en forma de vaga.

En relació al treball a temps parcial, com que es permet fer hores extraordinàries en aquesta modalitat, es va donar a les empreses la clau perquè les plantilles s'adaptin a les corbes de producció. Es paga així pel temps de treball imprescindible, i amb un contracte per a sis hores s'amplia a vuit quan convé. El nombre de treballadors i treballadores que tenen aquesta mena de contractes contra la seva voluntat ha passat del 30% al 62% el 2017. Un de cada tres nous contractes signats el 2017 és a temps parcial.

Aquest panorama desolador és inamovible? En absolut. En tots els sectors o empreses en què el conflicte dirigit pels treballadors i les treballadores s'ha expressat de forma decidida, les patronals han retrocedit i s'han assolit avenços. Potser la clau per defensar i millorar els drets de la classe treballadora és en les assemblees i l'acció sindical col·lectiva, sense que hi faci res el que diu la lletra de cap llei.

* Article d'Òscar Murciano, Secretari d'Acció Social de CGT Catalunya, publicat al diari Jornada <https://www.diarijornada.coop/opinio/20180630/estralls-reforma-laboral>