
CONTIDO E AVALIACIÓN DA REFORMA LABORAL 2012



Confederación Intersindical Galega

Contido e avaliación da reforma laboral 2012

Desde a crise económica dos anos oitenta iníciase un proceso continuado de desmantelamento do dereito do traballo a prol da parte máis forte nas relacións laborais, a prol do capital. Ata agora, as tres grandes reformas foron reformas para a crise, que non solucionaron nin incidiron no gravísimo problema do desemprego, pero que determinaron o modelo de relacións laborais en todo o territorio do Estado español. A de 1984 centrada na flexibilidade de acceso ao traballo determinou a precariedade laboral típica do noso mercado laboral; a de 1994 centrouse na flexibilidade interna empeorando as condicións de traballo e configurando unha negociación colectiva a peor; a reforma de 2010 facilitou a saída, axilizando e abaratando o despedimento. Pechábase así un círculo infernal contra os traballadores e traballadoras.

Ante ese desmantelamento dos dereitos laborais, o único que lles restaba era combater directamente o contrapoder sindical, impor a individualización das relacións laborais e dificultar a autoorganización da clase traballadora. Tal cometido abordouse coa reforma da negociación colectiva no 2011 combinada cunha sistemática campaña de desprestixio do sindicalismo.

Todas estas reformas foron impostas polos gobernos do PSOE. Agora, o actual goberno –de extrema dereita– do PP tira de látego para aprobar outra reforma que endurece notablemente todas as medidas esenciais das reformas anteriores co único obxectivo de protexer aos empresarios. O seu núcleo duro afecta á contratación, á flexibilidade interna, á negociación colectiva e ao despedimento.

Despedimento

Empezando polo despedimento, podemos ver como:

a) Xeneralízase o despedimento obxectivo, cunha indemnización de 20 días por ano e un máximo de 12 mensualidades. Esta xeneralización prodúcese mediante a fórmula de considerar procedente o despedimento cando as empresas acrediten a existencia de perdas actuais ou previstas ou ben a diminución persistente do seu nivel de ingresos ou vendas, entendendo que é persistente si esa diminución dáse durante tres trimestres consecutivos. Iso significa que na época actual a grande maioría das empresas poden recorrer sen ningún problema ao despedimento obxectivo individual ou colectivo. Tamén facilita a picaresca manipulando a contabilidade das empresas para acudir

aos despedimentos e, en calquera caso, trata de evitar o control e avaliación xudicial, órgano que debe aplicar a procedencia cando se demostre documentalmente a diminución de ingresos ou vendas. Por outra parte, reláxanse as esixencias para argumentar causas técnicas, organizativas ou produtivas e suprímese a esixencia de que os despedimentos melloren a situación competitiva da empresa e sirvan para o mantemento da actividade e do emprego. Finalmente, tamén se establece como causa de despedimento obxectivo as faltas de asistencia ao traballo, inda que sexan xustificadas pero intermitentes, que acaden o 20% das xornadas hábiles en dous meses consecutivos ou o 25% en catro meses descontinuos dentro dun período de doce meses, desvinculando este cómputo do absentismo global na empresa.

b) Xeneralízase para o futuro a indemnización no despedimento improcedente de 33 días por ano e un máximo de 24 mensualidades. No caso de que a empresa opte polo despedimento e este sexa considerado improcedente, o tempo transcorrido desde a entrada en vigor da reforma computarase a 33 días por ano cun tope de 24 meses. Pero tamén se lles baixa a indemnización a grande maioría das persoas que teñen un contrato indefinido ordinario desde antes da reforma, xa que para elas o tempo transcorrido ata o 11 de febreiro- data de publicación no BOE- contabilizarase a 45 días por ano cun tope de 24 meses de indemnización; e a partir desa data de entrada en vigor da reforma, a indemnización calcularase a 33 días por ano, pero en ningún caso o resultado total deses cálculos –anterior e posterior á reforma- poderá ser maior de 42 mensualidades.

c) Suprime a autorización administrativa nos despedimentos colectivos para os novos EREs de extinción. Transcorrido o período de consultas – de 30 días para as empresas de máis de 50 persoas empregadas e de 15

para as de menos- sen acordo, a empresa comunicará a súa decisión e as condicións nas que se executarán os despedimentos. Ábrese entón un prazo de 20 días para presentar a impugnación ou demanda contra a decisión empresarial. Con iso atácase a capacidade negociadora do período de consultas, xa que o empresario non necesita chegar a un acordo cos representantes sindicais para facilitar unha rápida autorización dos despedimentos por parte da autoridade laboral polo que será difícil conseguir indemnizacións superiores aos 20 días.

d) Aclárase que os EREs poden producirse tamén no sector público, contemplando as mesmas causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción que nas empresas privadas.

e) Desaparición práctica dos salarios de tramitación nos despedimentos improcedentes, xa que agora so se terá dereito a eses salarios si o empresario optase pola readmisión.

Contratación

A reforma fomenta inda máis a contratación en precario e segue subvencionando ás empresas.

a) Establécese a flexibilidade total na contratación a través do período de proba. Nas empresas de menos de 50 persoas empregadas, que representan máis do 90%, créase un novo contrato indefinido, cunha forte bonificación fiscal e cun período de proba de nada menos que 1 ano. Durante ese ano a persoa contratada pode ser despedida sen causa algunha e sen ningún tipo de indemnización. A empresa contará con axudas públicas en forma de deducións fiscais e bonificacións na cota empresarial. Se ademais, esa persoa provén do desemprego e cobra unha prestación contributiva, a empresa terá dereito tamén a unha dedución fiscal do 50% da prestación por desemprego que teña pendente de recibir o traballador ou traballadora, mentres que a persoa empregada pode compatibilizar o seu salario cun 25% da prestación por desemprego. Deste xeito favorécese a contratación daquelas

persoas que están en mellor situación, porque están cobrando prestacións de desemprego, que aquelas que non teñen dereito ou que as esgotaron.

b) Refórmase o contrato para a formación e aprendizaxe, ampliando a idade máxima para ter acceso a este tipo de contrato até os 30 anos, cando menos até que a taxa de desemprego baixe do 15%. A súa duración máxima pasa de 2 a 3 anos. Permítese ademais que logo de ter este tipo de contrato nun sector de actividade, o traballador volva ter esta modalidade de contrato na mesma ou en distinta empresa para outra actividade laboral. Podes ser un eterno aprendiz até os 30 anos, na mesma empresa ou en distintas empresas e sectores.

c) Modifícase a regulación do contrato a tempo parcial exclusivamente para permitir a realización de horas extras, o que facilita no-

tablemente a utilización fraudulenta deste tipo de contrato.

d) **Permítese que os desempregados que cobran prestación poidan facer traballos sociais sen compensación económica.** Deste xeito facilítase

que na Administración se produza unha substitución de persoal laboral por persoas perceptoras da prestación por desemprego.

e) **As ETTs van a actuar como axencias privadas de colocación.**

Flexibilidade interna

Unha vez máis vólvese a incidir na organización empresarial dándolle máis poder de decisión arbitraria ás empresas e, correlativamente maior desprotección das persoas traballadoras. Como regra xeral facilítase que as empresas podan baixar os salarios, ampliar a xornada, modificar o horario e a distribución do tempo de traballo, aplicar mobilidades funcionais alén do grupo profesional e tamén traslados porque as razóns económicas, técnicas,

organizativas ou de produción fanse agora máis relativas, máis abertas, máis relacionadas con criterios como a competitividade, coa produtividade e coas contratacións referidas á actividade da empresa. Elimínase toda referencia ás categorías para permitir así a mobilidade interna sen restrición algunha dentro do grupo profesional. E ademais permite que a empresa poida suspender ou reducir temporalmente a xornada de traballo sen autorización da autoridade laboral.

Negociación colectiva

A reforma da negociación colectiva do goberno Zapatero obrigaba a por coto á prevalencia da negociación colectiva na empresa a través de acordos ou convenios estatais ou, no seu defecto, autonómicos. Agora a situación agrávase notablemente, xa que:

a) **O convenio colectivo de empresa ten prioridade absoluta fronte aos sectoriais** nas materias máis importantes contempladas polo Real decreto Lei 7/2011, sen que teñan validez as cláusulas sobre estrutura e concorrencia establecida en acordos interprofesionais ou sectoriais de carácter estatal ou autonómico. Con iso permítese que o convenio de empresa empeore as condicións salariais e de condicións de traballo establecidas como mínimas no convenio provincial ou de ámbito superior. Restrínxese pois un dereito fundamental como é o dereito a liberdade de negociación colectiva.

b) **A ultra actividade dos convenios límitase a dous anos, desde a súa denuncia.** Pasado ese

tempo sen que se acordase un novo ou se ditase un laudo arbitral, o convenio perderá, agás pacto en contrario, vixencia e aplicarase o convenio de ámbito superior si o houbese. Ou sexa que para que o convenio permaneza sen límite de tempo, como ata agora, ou cun tempo maior, é necesario acordalo no propio convenio.

c) **Facilítase o descolgue dos convenios**, esencialmente por razóns económicas, como son a diminución “persistente” de ingresos ou vendas, pero tamén polas outras causas típicas como son as organizativas, produtivas ou técnicas. Ata agora, o descolgue entendíase que se producía respecto dun convenio de ámbito superior ao de empresa, pero agora pode ser do mesmo convenio de empresa. A dirección da empresa pode forzar a que se acade un acordo ou ben se remate nunha arbitrase. Contémplase esa arbitrase non como unha cuestión da voluntariedade das partes, unha vez que constatan a imposibilidade de chegar a

un acordo, senón como un mecanismo de inseguridade e naufraxio para a representación laboral co obxectivo de que ceda ante as pretensión do empresario. En efecto, recóllese que *calquera das partes* poderá someter a solución da discrepancia á Comisión Consultiva de Convenios ou aos órganos correspondentes das Comunidades

Autónomas, que poderán resolver, ben mediante decisión adoptada no seu seo ou ben por árbitro designado por eles mesmos. Hai que ter en conta que a composición desa Comisión é tripartita, unha parte sindical, outra patronal e unha terceira da Administración, que vai ser quen realmente bascule a balanza e decida.

Conclusións

Unha Reforma Laboral para protexer os intereses da clase empresarial

A reforma laboral aprobada polo goberno do PP é un ataque en toda regra aos dereitos da clase traballadora, propio dunha dereita extrema que sigue ao pe da letra os designios do capital. Esta reforma non se propón crear emprego, nin diminuír a temporalidade ou mellorar a calidade e seguridade no traballo. O mesmo presidente do Goberno español reconece que o paro vai a seguir aumentando e que estamos en recesión. Esta reforma faise para protexer os intereses de clase empresarial, sabendo o goberno, como ben o sabe, que a economía non se vai a recuperar pola vía dos axustes e da submisión aos ditados da banca. Como os efectos desa política nefasta levan á caída da demanda e da actividade

productiva e, polo tanto, á caída de emprego, a reforma ven a paliar os beneficios e negocios dos empresarios a costa da clase traballadora. Castígase aos de sempre, como se está a facer con todas as medidas que se toman ultimamente e como se vai seguir facendo cando se aproben os próximos orzamentos do Estado. Trátase de facilitar o despedimento, o que incrementará o paro, e de impor aos traballadores e traballadoras condicións cada vez peores, trátase de legalizar a chantaxe das empresas ante as ameazas de perda de traballo, traslados, cambio de funcións, etc..Trátase, en definitiva, de que sexamos cada vez máis pobres para que unha minoría capitalista sexa cada vez máis rica.

O poder político ao servizo do capital

Esta reforma é parte dunha ofensiva agresiva, directa e sen precedentes por parte do poder económico para impor os seus intereses en tódolos ámbitos, aproveitándose da crise. O poder político está claramente ao servizo destes intereses, deixa indefensa á maioría da cidadanía, que é con quen en teoría debería estar obrigado, opta abertamente

por defender os intereses do capital e abandoa a súa sorte aos colectivos máis desfavorecidos. Non lle podemos reconecer lexitimidade algunha a esa clase política gobernante que se sustenta no engano, na propaganda mentireira, na falta de debate social e no estraperlo das ideas, coa cobertura mediática dos grandes medios de comunicación.

Unha reforma radical contra o dereito laboral

As medidas esenciais da reforma van encamiñadas a dar prioridade aos convenios de empresa, a permitir que os empresarios poidan modificar unilateralmente as condicións individuais das persoas empregadas e tamén as condicións laborais e salariais dos convenios colectivos, así como a eliminar a prórroga automática indefinida dos mesmos para favorecer o inmovilismo

patronal. Na práctica dinamítase o dereito do traballo a través dun cambio radical nos conceptos. En vez de admitir que nas relacións laborais hai unha parte máis forte e unha parte máis feble, que é a quen hai que protexer, concédese todo o poder de decisión a quen o ten xa de partida, por ser o propietario do capital, fronte ao persoal asalariado, que so dispón da súa forza de traballo.

Reformas e Acordos Interconfederais

As grandes reformas que foron desequilibrando o dereito laboral aprobaronse durante as crises económicas pero nunca foron para saír da crise senón fundamentalmente para despois da crise. Estas reformas laborais de 1984, 1994 e 2010, nunca foron pactadas con CCOO, UGT e CEOE, pero despois das crises estas organizacións si que subscribiron pactos sociais, chámense Acordos Interconfederais ou Diálogo Social, que serviron precisamente para manter unha moderación salarial sostida, sacrificando os intereses da clase traballadora, e tamén para evitar, coa renuncia á mobilización, a recuperación dos dereitos perdidos. Así foi a historia dos últimos trinta

anos. Con esta reforma vaise moito máis alá, como dicíamos comporta un cambio radical na concepción e representa unha ofensiva completa en todos os ámbitos. Pero esta vez as cousas cambian, podíamos dicir que a peor, porque asinan un Acordo Interconfederal xusto antes da reforma. Efectivamente, ben se pode dicir que o Real Decreto topa un certo respaldo no asinado recentemente por CCOO, UGT coa CEOE, onde aceptan a perda do poder adquisitivo para os próximos tres anos e o aumento da flexibilidade laboral. ¿E todo iso para qué? ¿Acaso non sabían o que nos viña enriba? A patronal desde logo que si e todas e todos nos tamén o sospeitabamos cando menos.

Fronte á indefensión e o individualismo, autoorganización obreira

Non hai máis alternativa que camiñar en senso contrario ao que nos marcan. O que necesitamos non é maior poder empresarial senón máis emprego, emprego de máis calidade e con máis garantías e seguridade na prestación do traballo. E como ninguén nos vai a regalar nada, temos que encontrar e recoñecer a nosa propia forza que está na organización e na unidade de clase, que é e será unha forza colectiva. Esta reforma agresiva e antiobreira require remover prácticas burocráticas e conformistas, require a participación efectiva, a auto organización sustentada nas

decisións asemblearias e de base. Esta é a defensa fronte a reforma que compromete á CIG e que asume desde xa. Aí radica a nosa lexitimidade sindical como vimos demostrando ata agora . A nos non nos ten que lexitimar o poder político nin as súas chantaxes económicas, nin moito menos o capital. Nos lexitima a práctica dun sindicalismo que se asenta na empresa, na participación, na organización da solidariedade colectiva e na defensa inquebrantábel dos nosos intereses de clase.

Mobilización

Evidentemente hai que responder de forma contundente a esta agresión con propostas claras. Conciíbimos unha mobilización social continuada en contra desta reforma e en demanda de políticas alternativas a prol de dereitos laborais e sociais, que desemboque nunha folga xeral. E ese camiño require debates abertos e sinceros, require participación nas empresas pero tamén participación cidadán, convocatoria de foros e encontros, mobilización nas rúas e prazas. A CIG asume ese reto organizativo ao servizo do obxectivo

principal de que a mobilización sexa realmente masiva e eficaz. Temos que seguir insistindo, diante da cidadanía, na necesidade de loitar por un cambio de sistema económico que nos permita construír un modelo de organización social i económico moito máis xusto, solidario, democrático, sostíbel desde o punto de vista social e ambiental, que estea realmente ao servizo dos intereses da clase traballadora e que garanta, no noso caso, o dereito a decidir como nación o noso futuro, é dicir, o dereito a exercer a nosa soberanía política.

Galiza, febreiro de 2012

**DEFÉNDETE
ORGANÍZATE
LOITA**

SI EXISTEN ALTERNATIVAS



Confederación Intersindical Galega