

Anàlisi i posició sindical de la USOC
Reforma Laboral 2012
15.02.2012

REFORMA LABORAL 2012: MÉS PRECARIETAT LABORAL I MENYS DRETS NO ENS FARÀ SORTIR ABANS DE LA CRISI

Després de les últimes 3 reformes del nou govern estatal, consistents en una pujada d'impostos aprovada al desembre, la llei d'estabilitat pressupostària i la llei de reforma del sistema financer, el divendres 10 l'executiu va aprovar un decret llei de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, publicat al BOE del dissabte 11 de febrer de 2012 i en vigor a partir del dia següent.

Aquesta reforma conté la majoria de les qüestions acordades amb CEOE, CEPYME, CCOO y UGT a finals del mes de gener de 2012.

En teoria els objectius de la reforma són els següents, encara que podem comprovar que aquesta nova reforma TAMPOC SEMBLA QUE ENS TRAURÀ DE LA CRISI I PRECARITZARÀ MOLT MÉS LES RELACIONS LABORALS:

- Frenar en el curt termini la destrucció d'ocupació.
- Posar les bases per a la creació d'ocupació estable el més aviat possible.
- Apostar per l'ocupació de qualitat que trenqui la dualitat del mercat de treball.
- Engagar mecanismes de flexibilitat interna a les empreses per promoure el manteniment de l'ocupació.
- Modernitzar la negociació col·lectiva per acostar-la a les necessitats específiques d'empreses i treballadors.
- Reconèixer un nou dret individual dels treballadors a la formació.
- Elevar les oportunitats de les persones desocupades, amb particular atenció als joves i els parats de llarga durada.
- Sumar els esforços de tots aquells que poden col·laborar en la recerca d'un lloc de treball.
- Recolzar als autònoms i Pimes, proporcionant més flexibilitat i capacitat d'adaptació.

- Reforçar els mecanismes de control i prevenció del frau en el cobrament de les prestacions per desocupació.
- Combatre l'absentisme laboral injustificat.



RESUM DE LES MESURES MÉS DESTACADES

1) CREACIÓ DE VOLUM D'OCUPACIÓ MITJANÇANT TAMBÉ LES ETT:

S'autoritza a les Empreses de Treball Temporal per actuar com a agències privades de col·locació (col·laboració pública-privada).

Els objectius són els següents:

- Contribuir a reduir la durada mitja de la desocupació.
- Posar en comú oferta i demanda del mercat laboral, de manera que els treballadors tindran accés a ocupacions més adequats a les seves característiques, i les empreses trobaran els treballadors millor preparats per als llocs oferts.
- En cap cas les Empreses de Treball Temporal cobraran als treballadors.

Valoració USOC:

El sistema públic d'intermediació hauria de reforçar el seu paper d'una manera important, amb més mitjans econòmics i humans. Els sistemes privats haurien d'esser complementaris i minoritaris en aquesta intermediació i amb la reforma pot passar el contrari.

2) FORMACIÓ:

Dret a la formació:

L'objectiu és tractar d'evitar que un canvi tecnològic o d'un altre tipus suposi l'acomiadament del treballador, així com enfortir la preparació professional dels treballadors.

S'introdueix el dret de treballadors amb més d'un any d'antiguitat a un permís retribuït de vint hores anuals de formació. El contingut de l'activitat formativa ha d'estar vinculat al lloc de treball.

Es crea un compte formació en què es recollirà la formació rebuda pel treballador al llarg de la seva vida activa.

Els centres i entitats de formació acreditats podran també executar directament els plans de formació a nivell estatal i autonòmic.

-Futur desenvolupament d'un Xec-Formació.

Valoració USOC:

Aquesta és una modificació, en principi, positiva ja que té en compte la importància de la formació a lo llarg de tota la vida laboral del treballador/a i és un element clau per ser més polivalent i de futur més fàcilment recol·locable.

Per altra banda, la reforma reconeix la capacitat de poder executar la formació continua a centres i entitats de formació acreditats, i això podria anar en contra de les recomanacions de la UE en aquesta matèria.

Impuls del contracte per a la formació i l'aprenentatge:

El desenvolupament d'aquesta modalitat de contracte té com a objecte reduir l'elevada desocupació juvenil i mitigar els efectes de l'abandó primerenc dels estudis.

S'amplia l'edat màxima per tenir accés a aquest tipus de contracte. S'ha tingut en compte la prolongació dels períodes d'estudi i l'elevada taxa de desocupació en el col·lectiu de menors de trenta anys fins que la taxa de desocupació abaixi del 15 per 100.

Després d'exhaurir un període de formació en una activitat, el treballador/a podrà utilitzar aquesta modalitat de contracte en altres sectors.

El treballador podrà rebre la formació en la pròpia empresa, si disposa d'instal·lacions i personal adequat.

Valoració USOC:

Aquest tipus de contracte pot contribuir a precaritzar l'entrada al mercat laboral dels joves. Cal establir controls per que la formació sigui real.



3) OCUPACIÓ ESTABLE:

L'objectiu és promoure la contractació indefinida, especialment en favor dels joves:

Contracte indefinit de suport als emprenedors: Es tracta d'un nou contracte indefinit per a Pymes i Autònoms (empreses de fins a cinquanta treballadors). Aquest tipus d'empreses suposen el 95 per 100 del teixit productiu.

Es proposa:

-En aquest contracte tindrà un període de prova d'un any.

-L'empresa tindrà dret a una deducció en el seu compte fiscal de tres mil euros quan contracti el seu primer treballador, sempre que tingui menys de trenta anys.

-Els emprenedors que contractin un treballador en atur podran deduir-se fiscalment el 50 per 100 de la prestació per desocupació que cobrés el treballador durant un any. Per la seva banda, el treballador podrà voluntàriament percebre, junt amb el seu sou, el 25 per 100 de la prestació per desocupació durant el mateix període.

Valoració USOC:

Aquest nou contracte indefinit pot ajudar a crear ocupació al col·lectiu de joves de menys de 30 anys. Per altra banda, incentiva a les pymes i autònoms a crear ocupació mínimament estable.

-Bonificacions dirigides a col·lectius desocupats amb especials dificultats per a la seva incorporació al mercat laboral:

Les mesures són les següents:

- Per fomentar la contractació de joves, amb una taxa de desocupació pròxima al 50 per 100: bonificació en la quota de la Seguretat Social de fins a 3.600 euros a la contractació indefinida de joves entre setze i trenta anys durant tres anys.

La bonificació s'incrementa a mesura que augmenta l'antiguitat del treballador:

Un any: 1.000 euros

Dos anys: 1.100 euros

Tres anys: 1.200 euros

S'aplicaran 100 euros més a l'any si el treballador és una dona en sectors on aquest col·lectiu està poc representat.

- Per fomentar la contractació de parats de llarga durada: bonificació de fins a 4.500 euros a la contractació indefinida de desocupats de llarga durada majors de 45 anys (desocupats, almenys, 12 mesos dels 18 anteriors):

Un any: 1.300 euros

Dos anys: 1.300 euros

Tres anys: 1.300 euros

Quan els contractes es concertin amb dones en sectors on aquest col·lectiu està poc representat, les bonificacions indicades se eleven als 1.500 euros.

Valoració USOC:

La cultura de la subvenció o bonificació de quotes als empresaris sempre ha estat una política recurrent dels diferents governs per crear ocupació. Des de la USOC pensem que aquesta no ha de ser la única via.

Limitació de l'encadenament de contractes temporals:

A partir del 31 de desembre de 2012 es recupera la prohibició d'encadenar contractes temporals més enllà dels vint-i-quatre mesos.

Valoració USOC:

Pensem que si lo que es vol és crear ocupació estable, és encertat que torni la prohibició de l'encadenació de contractes temporals fora del termini dels 24 mesos.

Modificació del contracte a temps parcial:

Impuls de la utilització d'aquest contracte que pot afavorir que els treballadors/es puguin compatibilitzar millor l'ocupació amb els estudis i amb la seva vida familiar i personal. S'admet la possibilitat que es realitzin hores extraordinàries en aquest tipus de contractes.

Valoració USOC:

Aquesta modificació sempre hauria de tenir en compte que el treballador/a opti per aquesta modalitat de manera voluntària, si no, suposaria una precarització més del mercat de treball, amb menys hores a cotitzar i menys salari.

Regulació del teletreball:

Es regula el teletreball, salvaguardant el dret a la formació d'aquests treballadors. Es garanteix el dret a una retribució equivalent als treballadors/es que ho fan de forma presencial al centre de treball i a ser informats de les vacants en llocs presencials existents.

Valoració USOC:

La regulació del teletreball forma part dels acords amb la patronal CEOE, CEPYME i CCOO i UGT, que es va materialitzar en el II Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva. Des de la USOC, pensem que el teletreball pot ser una eina útil en determinades professions i activitats, però no ha de suposar en cap cas, una precarització de les relacions laborals de determinats treballadors.

4) MÉS FLEXIBILITAT INTERNA A L'EMPRESA

Es tracta de facilitar l'adaptació de les condicions laborals a la realitat de cada empresa.

Valoració USOC:

Es tracta de continuar potenciant l'àmbit del pacte i el conveni d'empresa com a instrument de renúncia de drets i millores recollides a un àmbit superior. Més flexibilitat a una empresa no vol dir ser més competitiva o productiva.

Classificació professional i mobilitat funcional:

S'elimina el sistema de classificació de treballadors per categories professionals i es generalitza el sistema de grups professionals.

Els grups professionals definits àmpliament poden afavorir la mobilitat interna i suposen una oportunitat perquè el treballador adquireixi experiència en altres àmbits d'activitat on les seves habilitats poguessin ser semblants o, fins i tot, majors.

Valoració USOC:

El sistema de grups professionals i nivells ja estava desplegat per la negociació col·lectiva estatal i sectorial. Ara se continua avançant en fer als treballadors/es més polivalents a dintre de la mateixa empresa.

Millora de la mobilitat i facilitats per a les empreses per modificar substancialment les condicions de treball dels treballadors i treballadores:

- Mobilitat geogràfica, amb condicions objectives per seleccionar aquells treballadors amb menors càrregues familiars.
- Es facilita que les empreses puguin:
 - **Modificar la jornada de treball, l'horari i sistema de remuneració i de rendiment**, entre d'altres.
 - **Menys requisits per fer un ERO:** Amb l'excusa d'evitar l'acomiadament, se simplifiquen els tràmits per reduir la jornada de treball o suspendre el contracte com a mecanisme d'ajust

davant situacions de disminució de la demanda. S'elimina l'autorització administrativa necessària per dur a terme la mesura.

- Per ajudar a les empreses en situacions econòmiques negatives, s'estableix una bonificació del 50 per 100 de les quotes empresarials a la Seguretat Social dels treballadors afectats per la suspensió o reducció de jornada, amb una durada de 240 dies màxim i condicionada a l'estabilitat en l'ocupació (almenys, un any).
- Si l'empresa extingeix finalment els contractes, als treballadors se'ls reposarà les prestacions de desocupació (comptador 0) fins a un màxim de 180 dies.

Valoració USOC:

Aquesta segurament és una de les modificacions més lesives de la reforma. Les empreses ho tindran molt més fàcil per reduir jornada, abaixar salaris, fer un ERO temporal.

Des de la USOC demanarem que al tràmit parlamentari d'aquesta reforma, aquesta veritable situació d'INDEFENSÍÓ dels treballadors/es es pugui eliminar.

5) NOVA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA:

S'introdueix la prioritat dels convenis d'empresa, de manera que, independentment del que es pacti a nivell superior, els representants dels treballadors i l'empresari poden consensuar un conveni d'empresa que s'adapti a les seves necessitats i particularitats. Aquest acord tindrà prioritat sobre qualsevol altre.

Facilitar a les empreses amb dificultats la no aplicació del conveni d'àmbit superior (despenjament): en el cas que no hi hagi acord, les parts aniran a la solució extrajudicial de conflictes i, si escau, a l'arbitratge si ho han pactat en el conveni col·lectiu. Si no és així, qualsevol de les parts podrà elevar el desacord a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius nacional o els seus equivalents autonòmics, que anomenarà un àrbitre que resoldrà en un màxim de vint-i-cinc dies.

Valoració USOC:

La prioritat dels convenis d'empresa hauria de ser teòricament positiva. Però la realitat és que amb aquesta reforma i lo signat al contingut del II Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva, els convenis i pactes d'empresa serviran per exemple per a no aplicar les taules salarials del sector a una empresa amb resultats econòmics negatius.

Termini límit per negociar:

Les parts hauran de negociar un nou conveni en el termini màxim de dos anys. A partir d'aquesta data, el conveni ja no estarà vigent, per la qual cosa es posa fi a la ultractividad indefinida dels convenis.

Valoració USOC:

Des de la USOC valorem negativament que es ratifiqui la decisió de posar fi a la ultractivitat indefinida dels convenis col·lectius que ja va instaurar la reforma de la negociació col·lectiva del 2011. Això vol dir que si una part negociadora no vol negociar, portarà al límit del temps la negociació i el conveni perdrà la seva vigència.

6) ACOMIADAMENTS MÉS BARATS:

Extinció de la relació laboral per causes empresarials:

- Es defineixen les causes de l'acomiadament. S'intenta aturar en teoria evitar l'excessiva judicialització.
- S'elimina l'autorització administrativa prèvia als ERO.
- S'obre la possibilitat que els organismes i entitats que formen part del sector públic invoquin causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció. Amb aquesta modificació ja serà possible i legal un ERO en l'administració pública.

Reducció de la dualitat en el mercat de treball:

Acomiadaments improcedents:

- A partir de la reforma, es generalitza la indemnització per l'extinció del contracte indefinit a 33 dies per any treballat en cas d'acomiadament improcedent, amb un màxim de 24 mensualitats.
- Es respectaran els drets adquirits dels treballadors: per als contractes antics, la nova indemnització només s'aplicarà per al període de treball que es realitzi a partir de l'aprovació de la present norma. Aquests contractes conserven el dret a obtenir una indemnització de fins a 42 mensualitats.
- Aquesta nova indemnització s'aplica amb caràcter general als nous contractes.

Acomiadaments objectius:

La indemnització per l'extinció del contracte indefinit serà de vint dies per any treballat en cas d'acomiadament procedent per causes objectives, amb un màxim de dotze mensualitats.

FOGASA i PIMES:

El Fons de Garantia Salarial només cobrirà l'extinció dels contractes per acomiadaments procedents en Pymes.

Dret a la formació:

S'exigeix que l'empresari, quan dugui a terme una modificació tècnica a què s'hagi d'adaptar el treballador, li ofereixi un curs perquè pugui formar-se. El dit període formatiu suspèn el

contracte i el treballador cobra el seu salari. Únicament es podrà acomiadar el treballador per falta d'adaptació si abans s'ha facilitat aquesta formació sense resultats.

Pla Social de Recol·locacions:

S'incorpora l'obligació per a empreses que acomiadin a més de 100 treballadors d'articular un pla de recol·locació externa dissenyat per a un període de com a mínim, sis mesos.

Valoració USOC:

Aquestes són altres de les mesures molt lesives dels drets dels treballadors/es. Pràcticament estem a un pas de l'acomiadament lliure al nostre país.

Amb la reducció important de la indemnització de manera generalitzada dels 33 dies per any treballat, s'incorpora per la via de la força per primera vegada un abaratiment de tots els contractes, anteriors a la reforma i posteriors.

Des de la USOC condemnem la situació d'INDEFENSIÓ dels treballadors/es que des de l'entrada en vigor de la reforma hagin de negociar un ERO per causes objectives.

Per altra banda, valorem positivament que en cas d'acomiadaments col·lectius de més de 100 treballadors/es s'obligui a les empreses a articular un pla de recol·locació externa amb un termini mínim de durada. Des de la USOC entenem que amb 50 treballadors/es afectats hauria de ser suficient per activar aquest pla, que hauria de comptar amb la fiscalització de la autoritat laboral.

7) MÉS CONTROL I LLUITA CONTRA EL FRAU I L'ECONOMIA SUBMERGIDA

Lluita contra el frau:

-L'objectiu és activar mecanismes que permetin combatre el frau i l'economia submergida.

Es proposa:

-Compliment estricte de la Llei: Pla especial de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

-S'impulsarà que els desocupats que estiguin cobrant la prestació realitzin serveis d'interès general en benefici de la comunitat a través de convenis de col·laboració amb les Administracions públiques.

Valoració USOC:

La economia submergida suposa més d'un 23% del PIB al nostre país. Des de la USOC pensem que s'ha de lluitar contra els que aprofitant la greu situació de crisi, no paguen impostos, no cotitzen a la Seguretat Social o perceben il·legalment ajuts i/o subsidis.

8) MAJOR CONTROL DE L'ABSENTISME:

L'objectiu és combatre l'absentisme injustificat.

Es proposa:

-S'elimina la vinculació del grau d'absentisme del treballador i la plantilla per justificar l'absentisme com a causa d'acomiadament. A partir d'ara només es tindrà en compte l'absentisme del treballador.

-Millorar l'eficàcia de l'avaluació de la incapacitat temporal a través de les mútues d'accidents de treball.

Valoració USOC:

Des de la USOC considerem que criminalitzar als treballadors/es en general amb aquesta qüestió, resulta indignant. La única part positiva de la reforma és que per fi analitza aquest tema des de la vessant estrictament individual i no col·lectiva de tota la plantilla.

Per altra part, considerem com a un fet molt negatiu que les mútues (les quals les paguen les empreses) puguin avaluar la incapacitat temporal, ja que aquesta potestat suposarà més control i pressió sobre els treballadors/es directament per part de les mútues i indirectament per part de les empreses.

9) MÉS OCUPACIÓ PER A JOVES:

Capitalització de la prestació per desocupació.

Es possibilita la capitalització del 100 per 100 de la prestació per desocupació per a joves de fins a 30 anys i dones de fins a 35 anys que iniciïn una activitat com treballadors autònoms.

Valoració USOC:

Aquesta és una millora de la reforma amb la finalitat de crear empreses per part dels més joves i emprenedors.



10) INDEMNITZACIONS A DIRECTIUS DE LES ENTITATS DE CRÈDIT

S'inclou en aquest Reial Decret Llei una limitació a les indemnitzacions per cessament d'activitat dels directius de les entitats de crèdit participades majoritàriament o recolzades financerament pel Fons de Reestructuració Ordenada Bancària (FROB). S'estableix un límit de dos anys a la indemnització que cobraran quan cessin la seva activitat. Si el directiu és objecte d'expedient sancionador conforme a la Llei de Disciplina i Intervenció bancària, el seu cessament serà considerat com un acomiadament disciplinari i no tindrà dret al cobrament d'indemnització de cap tipus.

Valoració USOC:

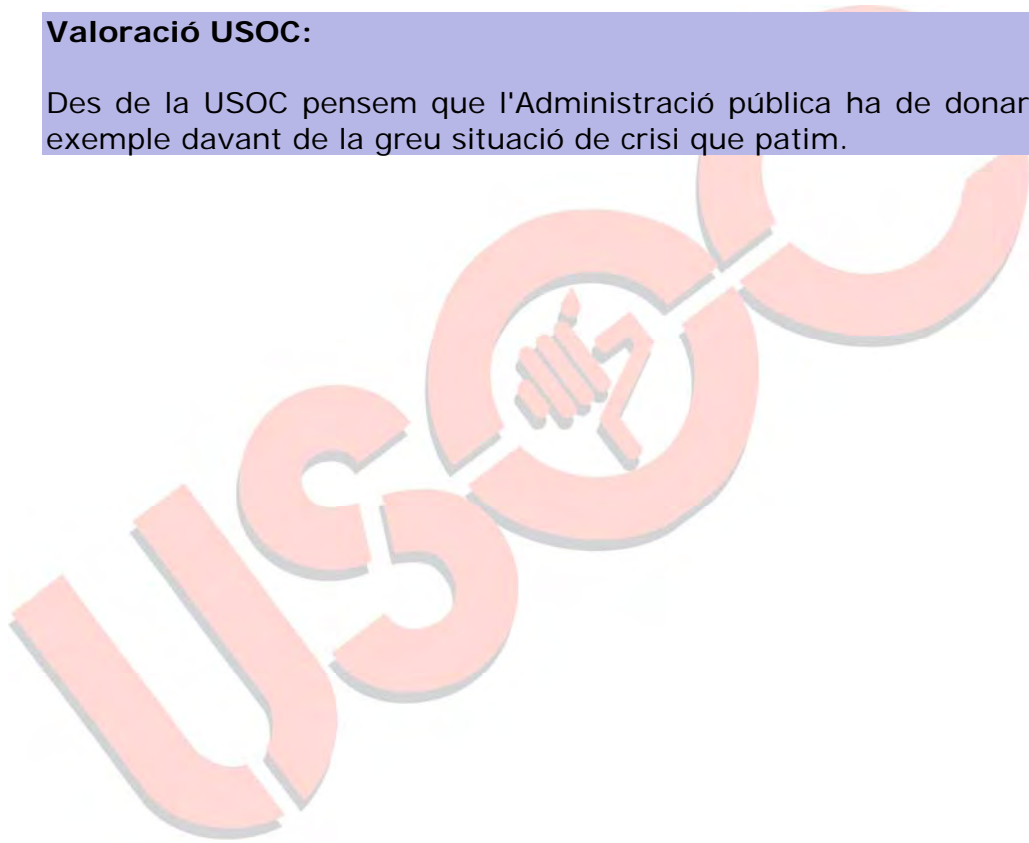
Des de la USOC pensem que aquesta mesura arriba molt tard. Ja s'han realitzat moltes operacions de cessament a on directius del sector bancari per una banda no han assumit cap responsabilitat per la seva mala gestió, i per l'altra han aconseguit indemnitzacions milionàries a càrrec de fons públics.

11) INDEMNITZACIONS DEL PERSONAL DIRECTIU DEL SECTOR PÚBLIC ESTATAL

El Reial Decret Llei inclou també una disposició addicional per la qual s'estableix que, en les extincions de contractes mercantils i d'alta direcció dels presidents i consellers delegats de les entitats del sector públic estatal, així com en les dels del seu personal directiu, per desistiment de l'empresari o ocupador, sense necessitat de reflectir cap causa que ho justifiqui, no es podrà incloure cap clàusula que suposi una indemnització superior a set dies per any de servei de la retribució anual en metàl·lic, amb un màxim de sis mensualitats.

Valoració USOC:

Des de la USOC pensem que l'Administració pública ha de donar exemple davant de la greu situació de crisi que patim.



CONCLUSIONS:

Cap reforma laboral anterior havia estat tan lesiva als interessos dels treballadors i treballadores del nostre país. Encara que alguns dels objectius semblen raonables en una situació de trobar sortides a la greu situació de crisi, NO TOT S'HI VAL. Acomiadar més barat, rebaixar condicions laborals, salaris i drets, poder donar altes mèdiques les mútues privades, poder justificar la presentació d' EROS sense haver de necessitar l'autorització administrativa prèvia..., no crearà més ocupació, i precaritzarà encara més l'actual mercat laboral.

Des de la USOC hem de reaccionar amb contundència davant d'aquests atacs als nostres drets i condicions laborals. A les empreses i centres de treball hem de informar al conjunt de la classe treballadora de que només amb l'acció sindical podrem recuperar les nostres condicions i drets ara amb aquesta reforma laboral, condicionats, malmesos o perduts.

