



Convocatòries

“La reforma laboral del PP i CiU”, per Emili Cortavitarte (CGT)
Dimarts 27 de març, 20 h, Sala Bernat Martorell (Can Ramis)

Vaga general: concentració contra la reforma laboral
29 de març, 11 h, plaça de la Creu



CUP Sant Celoni, Palautordera, Sant Esteve
www.santceloni.cup.cat
www.palautordera.cup.cat
www.santesteve.cup.cat





¿Quines mesures estableix la reforma laboral i quines són les seves conseqüències?

Els principals objectius de la reforma són dos: devaluar els salaris i precaritzar les condicions de treball per aconseguir mà d'obra més barata, amb el límit de 641 euros mensuals, i amb menys capacitat d'organització i resposta. Amb aquesta finalitat, la reforma introdueix les principals mesures següents.

1. Rebaixa dels salaris

Mesura: Es reforma la negociació col·lectiva per facilitar el “despenjament” dels convenis col·lectius. Això significa la possibilitat d'aplicar les condicions fixades en els convenis d'empresa per sobre de les establertes en els convenis de sector i limitació de la ultraactivitat del conveni.

Conseqüències: Els empresaris podran no aplicar les condicions dels convenis de sector sinó altres de menys beneficioses per als treballadors (salaris més barats o jornades de treball superiors), negociant aquestes noves condicions amb l'empresa, fins i tot quan no hi hagi representants dels treballadors. A més a més, els convenis d'empresa, menys garantistes que els de sector, seran els generalment aplicables i això pot portar les empreses a competir entre elles rebaixant els costos salarials. Quan un conveni finalitzi i no s'arribi a un acord per renovar-lo, el conveni desapareixerà i si no n'hi ha un de sector aplicable les condicions de treball seran els mínims de l'Estatut (i el SMI fixat i congelat en 641 euros al mes).

2. Acomiadament lliure o barat

Mesura: Es procedeix a una reducció de la indemnització per acomiadament improcedent a 33 dies per any treballat amb un límit de 24; a l'eliminació dels salaris de tramitació; a l'eliminació de l'autorització administrativa en els processos d'acomiadament, suspensió i reducció col·lectiva de treball; a l'ampliació dels supòsits en els quals l'empresari pot acomiadar per causes objectives (econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció); a la creació d'un nou contracte per a “emprenedors” amb acomiadament lliure durant un any i incentius fiscals i bonificacions si se subscriu amb col·lectius ja precaritzats, com són els joves, dones o majors de 45 anys.

A més a més, les absències per baixa mèdica, per tant justificades, si són intermitents i arriben a un 20% de la jornada en dos mesos (uns 8/9 dies, segons jornada) o el 25% en quatre mesos discontinus en un període de 12 mesos (uns 21/22 dies), poden justificar un acomiadament, encara que no existeixi un nivell d'absentisme en la plantilla que ho justifiqui (abans es fixava en el 2,5%, ho havia rebaixat el PSOE des de l'antic 5%).

Conseqüències: L'empresari podrà acomiadar sense causa, abonant 33 dies per any treballat; encara que el jutge declari que l'acomiadament és improcedent, el treballador no tindrà dret als salaris que hauria hagut de percebre entre l'acomiadament i la sentència. Però els 33 dies tampoc seran la indemnització normal perquè l'acomiadament “per causes objectives”, amb una indemnització de 20 dies, es convertirà en el més usat. Amb la reforma, encara que la viabilitat d'una empresa o el seu nivell d'ocupació no es vegi afectat per les pèrdues o la disminució del nivell d'ingressos o fins i tot en situació previsiblement positiva, podrà acomiadar amb aquesta via “objectiva”. I, per si no fos poc, amb aquest abaratiment de l'acomiadament, amb el nou contracte per a emprenedors, un empresari podrà acomiadar sense cap motiu i sense indemnització durant un any. Finalment, diverses baixes mèdiques intermitents poden acabar suposant un acomiadament amb una indemnització de 20 dies per any.

3. La precarització dels precaris

Els joves Menys salari i contractes precaris fins als 33 anys

Mesura: S'amplien les possibilitats per utilitzar el contracte de formació i aprenentatge que es pot encadenar fins i tot dins de la mateixa empresa.

Conseqüències: Amb aquesta modalitat contractual el salari sol ser menor que el SMI i ara els joves d'entre 16 i 33 anys podran encadenar un contracte de formació i aprenentatge darrere l'altre.

Les dones La reforma paralitza i retrocedeix en l'avanç cap a la igualtat real en el món laboral

Mesures: S'eliminen els avantatges que es concedien a les empreses per contractar dones que es reincorporen a la vida laboral després de la maternitat i es passa a bonificar més la participació de dones en la modalitat de contractació amb menys drets (el contracte per a emprenedors); es permet la utilització d'hores extraordinàries en el contracte a temps parcial (el 80% de contractes a temps parcial els subscriuen dones) i es permet que els convenis col·lectius regulin la concreció horària i la determinació del període de gaudi de la lactància i de la reducció de jornada, també en funció de les necessitats productives i organitzatives de les empreses.

Conseqüències: Es retrocedeix en la promoció de la igualtat real entre homes i dones en l'accés al treball, es condemna la dona als contractes més precaris, es redueixen al mínim les possibilitats de conciliació per l'imprevisible de les hores extraordinàries que, en realitat, acaben essent unilateralment fixades per l'empresari segons les seves necessitats productives.