

## Els efectes que cal esperar de la reforma laboral: Més atur, més precarietat, més retard en la recuperació econòmica

*Vidal Aragonès. Advocat del Col·lectiu Ronda*

Les relacions laborals estan a punt de patir la seva més greu crisi, malgrat que semblava haver unanimitat sobre el fet que no n'eren les culpables. Amb les mesures del Reial Decret-Llei 10/2010, sembla com si el dret al treball fos un fre per superar la crisi quan, dissortadament, aquestes mateixes mesures són les que alentiran la recuperació a causa de l'augment de la precarietat.

El discurs de l'executiu espanyol sobre la contrareforma laboral es basa en una doble justificació:

- Se'ns ha repetit que els treballadors i treballadores no perden drets.
- S'indiquen com a objectius essencials la reducció de l'atur i de la temporalitat, així com l'increment de la productivitat de l'economia espanyola.

### ***Analitzem en primer lloc si existeix o no pèrdua de drets.***

- La norma, més enllà de la reducció del preavís de l'acomiadament objectiu de 30 a 15 dies, estableix que qualsevol incompliment dels requisits formals de l'extinció del contracte ja no suposarà la nul·litat de l'acomiadament sinó la seva improcedència, amb la qual cosa es consolida l'acomiadament sense causa en tota la legislació espanyola. Però, sens dubte, la gran minva pel que fa a l'acomiadament la trobem en la salvatge disminució de la indemnització per improcedència dels nous contractes de foment de l'ocupació: de 45 a 33 dies per any treballat i de 42 a 24 mensualitats de topall. La qual cosa suposa una reducció de la indemnització d'entre



el 26,66% i el 42,86%. Valoració a part mereix l'esmena incorporada al Congrés per PSOE i PNB, i novament esmenada per CIU al Senat, relativa a les causes de l'acomiadament objectiu "quan dels resultats de l'empresa es desprengui un situació econòmica negativa, en casos tals com l'existència de pèrdues actuals o previstes; o la disminució persistent del nivell d'ingressos".

- Respecte a les condicions establertes en conveni col·lectiu referents a horari, règim de treball, torns, sistema de remuneració i sistema de treball i rendiment, que no podien ser objecte de modificació, després del RD-Llei 10/2010 no només poden ser modificades amb un simple acord amb la representació dels treballadors en la pròpia empresa, sinó que això es constitueix com a causa justificativa. Al seu torn, fins i tot els salaris establerts en conveni del sector es poden deixar d'aplicar.

- Es desenvolupa la contractació temporal en els contractes de pràctiques i formació que contenen amb retribucions del salari

mínim interprofessional, o entre el 60 i 75% del que correspon a un treballador que realitza les mateixes funcions. A més, es permet a les ETT's actuar en tots els sectors.

- Pel que fa als acomiadaments objectius, se'ns diu en aquesta contrareforma que la disminució de la indemnització a 33 dies per any afavorirà la reducció de la temporalitat, argument que es contradiu amb l'evolució que ha tingut aquesta modalitat contractual després de la seva progressiva implantació en les reformes laborals de 1997, 2001 i 2006, i que, lluny d'eliminar la contractació temporal, l'han mantingut inalterable (33,51, 32 i 33% respectivament).



Se'ns insisteix en el fet que la suposada limitació desenvolupada sobre la contractació temporal també portarà a la disminució de la mateixa. Aquesta normativa existeix, encara que amb un redactat una mica menys garantista, des de 2006. I, si observem els dos anys següents, comprovarem que no va tenir pràcticament cap afectació sobre la temporalitat (del 33,33 del dia de l'aprovació de la norma al 30,15% de l'inici del 2008, a les portes de la crisi).

Se'ns vol fer creure que, amb l'augment de la indemnització per finalització de contracte a 12 dies per any a partir del 2014, es reduirà la temporalitat. Per rebatre aquest argument, n'hi ha prou amb observar el desenvolupament de la contractació a través de ETT's (que ja compten amb indemnització de 12 dies per any) dels últims anys.

### ***Si efectivament es volgués actuar contra la temporalitat:***

1.- Es penalitzaria la contractació temporal en frau de llei que, segons alguns estudis, representa el 75% dels contractes temporals.

2.- S'actuaria sobre la temporalitat, pensada per a unes causes concretes, i no sobre el lloc de treball, sobre el contracte concret fet a una persona concreta, ja que així no s'impedeix que en un mateix lloc de treball puguin passar indefinidament treballadors amb contractes temporals.

En tot cas, d'essencial en la temporalitat del contracte no és la seva formalitat (contracte temporal o contracte indefinit) sinó les garanties davant l'extinció. Si ens trobem amb contractes indefinits l'extinció dels quals suposa menys costos per als empresaris i menys garanties per als treballadors, aquests es veuran abocats permanentment a la temporalitat. Per contra, si realment es limitessin els contractes temporals a les causes que els justifiquen, la temporalitat es reduiria. Cap garantia suposa un contracte indefinit si l'empresari el pot extingir en qualsevol moment amb costos reduïts o inexistents.

L'expressió més extremista de tot això és el model de capitalització que proposa el RD-Llei per al futur, que realment no suposa un cost per als empresaris sinó un trasllat de la massa salarial al fons de capitalització que es podrà transformar en indemnització per acomiadament.

### ***Les mesures adoptades per l'executiu no reduiran l'atur sinó que posen les bases per al seu augment.***

Principalment perquè la contractació no té el seu origen en la facilitat que tingui l'empresari per acomiadar al treballador, sinó en la demanda. Les mesures adoptades pel govern suposaran per als treballadors i treballadores una reducció de la seva capacitat de consum i, fins i tot en alguns casos, un problema de subsistència.

D'altra banda, reduir el cost de l'acomiadament per a les empreses (de 45 a 37, de 33 a 25 i de 20 a 12 dies per any, és a dir, del 45,45% i 40% de les indemnitzacions) sí que té una afectació negativa sobre la creació d'ocupació, ja que les empreses optaran per acomiadar quan tinguin descensos en les seves demandes productives.

En la política de l'absurd, es bonifica pràcticament tot tipus de contractació, fet que no només no suposarà un estímul a la contractació en general sinó que tampoc ho serà entre cap col·lectiu concret. Documents interns del Ministeri de Treball reconeixen que això no incentiva la contractació i que té un "efecte pes mort" o "efecte ganga". Ens haurien, per tant, d'explicar per què regalen milers de milions a les empreses mentre limiten retribucions i dotacions en el sector públic.



elroto.elpais@gmail.com

### **Finalment, aquestes mesures tampoc no fomenten la productivitat.**

L'efecte de major precarietat ('flexibilitat' en el seu lèxic) suposa una major facilitat per acomiadar, per modificar les condicions de treball i inaplicacions de retribucions que rebaixaran els nivells salarials. En lloc d'incentivar les empreses perquè realitzin una necessària aposta per la productivitat com a mecanisme per al seu desenvolupament, s'opta per una actuació que persegueix reduir el cost de la mà d'obra. Des de la nostra experiència podem afirmar que aquesta mesura és inútil per a aquells sectors d'activitat que es poden deslocalitzar, perquè mai no es podrà competir amb el cost de la mà d'obra del Nord Àfrica o de l'Europa de l'Est.

Així, la major precarietat no només té una afectació sobre els drets laborals sinó també sobre la potencial recuperació productiva i sobre el descens de l'atur.

Hem de prendre'ns l'atac als treballadors (...) com el que és: un sòrdid cas de boc expiatori que l'única cosa que pretén és desviar l'atenció dels veritables brètols en aquesta economia, els nois de Wall Street i els ineptes estratèges de la política econòmica que han dut l'economia a la ruïna i que semblen obstinats en deixar-l'hi.

Dean Baker, Codirector del Center for Economic and Policy Research, Público 29/08/2010