



Reformes laborals: 30 anys de retallades de drets

ÀLEX TISMINETZ BARCELONA

En els darrers mesos la majoria dels mitjans de comunicació, els diferents governs i, sobretot, la patronal reclamen una nova Reforma Laboral. Les propostes maximalistes de la CEOE han aplaçat temporalment la signatura d'un nou "acord social", i és un bon moment per a girar la vista enrere i fer balanç de les reformes laborals que s'han dut a terme a l'Estat espanyol des de la mort del dictador Francisco Franco. El resultat no pot ser més descoratjador: la classe treballadora tenia més drets laborals l'any 1976 que actualment, i els ha perdut durant les tres dècades de monarquia parlamentària en cada una de les reformes laborals.

Les indemnitzacions es redueixen a la meitat

Un repàs de la normativa de 1976 ens duu a observar com fruit de la pressió d'un potent moviment obrer, existien drets laborals que actualment han desaparegut, fins i tot de qualsevol debat públic en la matèria, realitat que ens podria fer pensar que mai haurien existit a l'Estat espanyol.

Però hem de recordar que l'any 1976 un treballador acomiadat de manera "improcedent" tenia dret a triar entre quedar-se a l'empresa o una indemnització de 60 dies per any treballat, amb un límit de



Els presidents entrant i eixint de la CEOE en una reunió amb la vicepresidenta espanyola, l'any del relleu

5 anualitats. Actualment, el mateix treballador acomiadat de manera "improcedent" no pot triar si tornar a l'empresa o no, opció que està en mans de l'empresari, que haurà de pagar una indemnització clarament inferior, de 45 dies, amb el límit de 3 anualitats i mitja, o de 33 dies, amb un límit de 2 anualitats (en la gran majoria de contrac-

tes). Per tant, la indemnització s'ha reduït a la meitat en només 30 anys de monarquia constitucional.

A més a més, l'any 1976 l'empresari no podia acomiadar el treballador si estava de baixa mèdica, ja que la normativa entenia que se l'estava discriminant pel seu estat de salut. Aquesta actuació empresarial va ser legalitzada a partir de

la Reforma Laboral de 1994, fet que ha "legalitzat" alguns dels darrers escàndols mediàtics dels darrers mesos, com l'acomiatament d'un treballador amb diagnòstic de càncer de pulmó, o d'una treballadora en estat de coma.

Altres comparacions odioses
Però aquestes diferències abismals

no només es troben en les indemnitzacions. L'any 1976 estava totalment prohibit qualsevol forma de prestamisme laboral, d'ETT, que van ser legalitzades i es van estendre arreu els Països Catalans des de l'any 1994, passant a ser part del nostre paisatge urbà. El llistat de retallades en els drets laborals i les prestacions continua amb els enduriments dels requisits per accedir a les prestacions d'atur i jubilació, que ha vist minvar les quanties, la introducció lenta de múltiples formes de contractes temporals i precaris, alguns d'ells sense ni tan sols obligació de cotització a la Seguretat Social, i un rosari de bonificacions a les empreses en les cotitzacions.

Una simple lectura de les reformes laborals d'aquests 30 anys posa en evidència que pràcticament s'ha retallat els drets dels treballadors en tots els àmbits, en la contractació, el control empresarial i l'acomiatament. Aquestes retallades dels drets laborals han tingut lloc en paral·lel amb un augment de la capacitat de consum d'amples capes de la població, que han vist augmentar els seus salaris mentre es precaritzava la seva situació en el mercat laboral, amb un augment de la temporalitat i del poder efectiu dels empresaris.

La nova Reforma Laboral que s'apropa

Segons les declaracions públiques, el govern de Rodríguez Zapatero, la patronal i els sindicats CCOO i UGT estan d'acord en la necessitat d'una nova Reforma Laboral, és a dir, d'una nova retallada en els drets dels treballadors. Aquests "agents socials" fins a data d'avui no s'han posat d'acord en l'abast i profunditat de les retallades socials, però les principals propostes que estan sobre la taula són:

Nova reducció en les indemnitzacions per acomiadament

La patronal ha arribat a proposar un únic contracte fix aplicable a tots els treballadors amb una indemnització única de 20 dies per any treballat, per a "igualar" treballadors temporals i fixes. La proposta oblida però que es calcula que prop del 90% dels contractes temporals estan realitzats en frau de llei (ja que els casos on és aplicable un contracte temporal són molt restrictius, només per a feines realment temporals), i per tant també tindrien també la indemnització de 45 o 33 dies per any treballat.

Reduccions en les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social

La patronal proposa una reducció de 5 punts, mentre que el govern del PSOE i els sindicats CCOO i UGT acceptarien una retallada d'1 punt i mig. En tots dos casos l'estalvi empresarial seria milionari, reduiria considerablement la caixa de les prestacions. Aquest debat s'estableix dos anys abans de la reforma de la Seguretat Social, que va reduir les pensions a l'empara de l'argument que les cotitzacions no eren suficients per "garantir-ne la continuïtat".

Eliminar les restriccions a les ETT

La patronal proposa que les ETT no comptin amb cap de les restriccions actuals, com, per exemple, les de no poder contractar certs treballs perillosos, o d'haver de garantir el salari de Conveni de l'empresa usuària, augmentant la precarietat laboral i la dualització entre els treballadors.

CRONOLOGIES DE LA RETALLADA DE DRETS LABORALS

Principals regressions en els drets laborals

1984

S'incorporen nous tipus de contractes eventuais i precaris.

1985

S'augmenta de 10 a 15 els anys mínims de cotització per tenir dret a la jubilació.

1994

Legalització del prestamisme laboral, les ETT.
Nova ampliació dels contractes temporals, amb més tipus de contractes d'obra i eventuais.
Incorporació del contracte d'aprenentatge, sense cotització a la Seguretat Social.
Legalització de l'acomiatament dels treballadors en situació de baixa mèdica.

1997

Els treballadors en situació de baixa que són acomiadats no continuaran rebent la prestació d'incapacitat temporal, sinó la d'atur
Augment de les bonificacions a la Seguretat Social per a les empreses.

2002

Enduriment de les condicions per a l'accés a les prestacions d'atur.

2007

Enduriment de les condicions per a l'accés a les prestacions de jubilació i reducció de les prestacions d'invalidesa.

Evolució de l'acomiatament improcedent

1977

Indemnització de 60 dies per any treballat, amb el límit de 5 anualitats.
El treballador té l'opció d'incorporar-se de nou a l'empresa o d'optar per la indemnització.

1980

Indemnització de 45 dies, amb el límit de 3,5 anualitats.
El treballador ja no té l'opció d'incorporar-se de nou a l'empresa.

1994

Ampliació dels casos d'aplicació de "l'acomiatament objectiu", amb indemnització de 20 dies.

1997

Nou contracte "bonificat" (per col·lectius de dones, aturats i majors de 45 anys) amb acomiatament de 33 dies, amb un límit de 2 anualitats.
Nova ampliació dels casos d'aplicació de "l'acomiatament objectiu".

Propostes pel 2010

Nou contracte únic amb indemnització de 20 dies per any treballat.

“Les indemnitzacions per acomiatament s'han reduït pràcticament a la meitat en 30 anys de monarquia parlamentària”