



Intersindical Valenciana s'oposa a la reforma laboral **El sindicat aposta per una mobilització general que obligue al govern a rectificar.**

El govern espanyol ha aprovat, el 16 de juny, el Reial Decret Llei de mesures urgents per la reforma laboral. Aquest decret que ha estat publicat en el BOE el dia 17 de juny serà convalidat pel Parlament el proper 22 de juny on serà tramitat amb tota segueretat com Projecte de Llei, per la qual cosa podria canviar el seu contingut.

Intersindical Valenciana rebutja el Reial Decret aprovat pel govern espanyol en considerar-lo un clar retrocés en els drets de les treballadores i treballadors. Les mesures adoptades pel govern no van a donar resposta a una crisi econòmica i social que no ha estat generada per les treballadores i els treballadors ni pels seus salaris ni pels seus drets sinó per propi sistema, la banca i la patronal.

Totes les mesures aprovades o anunciades pel govern espanyol suposen un clar atac a la classe treballadora i als sectors més desfavorits de la societat: reforma laboral, retallades dels salaris, congelació de les pensions, augment de l'IVA o l'electricitat... o l'anunciada revisió del sistema de pensions o del copago sanitari (pagament dues voltes del serveis sanitaris). És a dir, s'avança en la precarització del mercat laboral i en el desmantellament de l'estat del benestar.

Intersindical Valenciana considera que calen altres mesures per la qual cosa exigeix la retirada de la reforma laboral, de totes les mesures antisocials, i un canvi total en la política social i econòmica del govern que supose un repartiment just de la riquesa i una ocupació de qualitat per totes i tots.

Les mesures aprovades pel govern en el Reial Decret de reforma laboral es concreten en:

- La reforma laboral suposa un increment del poder del empresariat per a adoptar mesures que impliquen un minvament en els drets de les treballadores i treballadors quant a la mobilitat geogràfica i les modificacions substancials de les condicions de treball, ja que introdueix major arbitrietat per modificar-les, doncs l'única causa que haurà d'a-legalar per a justificar-les és que aquests canvis milloren la seva competitivitat en el mercat empresarial. Així mateix, les empreses podran no portar a terme increments salarials encara que conculquen allò disposat o pactat en conveni col·lectiu, si l'empresa al·lega que

amb aquests pot perillar la seva estabilitat i el manteniment dels seus treballadors/es.

- Impliquen una limitació de la negociació col·lectiva. Un clar exemple és la no aplicació en Convenis Col·lectius de la clàusula de inaplicació del règim salarial o el fet d'equiparar el Laudo arbitral amb la mateixa validesa que l'establert per conveni. Fins a tal punt que el SMAC haurà de considerar la situació econòmica de l'empresa per a prendre una decisió (suposa menor independència per a jutges).

- Ampliació de les causes (que no es concreten clarament) d'acomiadament objectiu, amb el que es podran portar a terme més acomiadaments a raó de 20 dies per any de servei, tant a nivell col·lectiu com a nivell individual, ja que introdueix noves causes d'acomiadament objectiu i introdueix facilitats perquè les empreses puguin al·legar pèrdues al retallar el període en el qual les mateixes s'han vingut produint (període que encara està per concretar).

- Augmenta el dret de l'empresari/a a la suspensió del contracte de treball i introdueix la suspensió del contracte de treball amb reducció de jornada. Aquest canvi suposa una modificació de la LGSS ja que fins al moment per a cobrar la prestació parcial per atur era necessari veure reduïda la jornada en un 33% i ara oscil·larà entre el 10 i el 70% de la jornada (paradoxalment aquest fet suposa un elevat cost per a l'estat, en un moment de retallada de la despesa pública).

- Introdueix la **No prohibició** de l'existència d'agències de col·locació amb fins lucratives (ETTs), així com la possibilitat que es puguin cedir treballadors/es de l'Administració Pública i, el que és més sorprenent, als treballadors/es amb professions considerades perilloses, fins a ara protegits/des.

- S'estén el contracte de foment que té un alt cost quant a bonificacions i reduccions (entre un 50 i un 80%) en les quotes de la seguretat social de l'empresariat, que deixaria d'ingressar l'estat. Si les persones joves ja tenien difícil el seu accés al món laboral, aquesta reforma no els afavoreix, ja que una persona jove que comence a treballar en l'any 2010 només cobrarà 379,98 euros; no obstant això, l'empresari tindrà una bonificació del 100% en Seguretat Social.

- Limita els drets de consulta, informació i participació de la representació de les treballadores i treballadors (quant a forma, contingut i terminis).

- En relació als contractes de durada determinada, només es limita el contracte per obra o servei, augmentant la indemnització, de manera gradual i en funció de la data de subscripció del contracte, de 8 dies a 12 dies (per al 2016, inicialment, previst per al 2014). Es perd una oportunitat per a limitar i regular la resta de contractes temporals, pel que es podria dir que és una falsa reducció de la temporalitat. En aquest aspecte, es pot valorar una introducció positiva al contemplar expressament el terme "grup d'empreses" de manera que els empresaris/es van a trobar un fre en les pràctica fraudulenta portada a

terme per aquestes al passar a un treballador/a d'una empresa a una altra dintre d'un mateix grup d'empreses, evitant així fer-los fixes.

- La reforma laboral afectarà a les prestacions de la Seguretat Social i l'INEM, tals com: jubilacions, incapacitats..., de les persones afectades pels nous contractes o suspensions, totals o parcials, ja que la cotització serà menor i per tant serà més difícil accedir a les prestacions esmentades (la majoria requereixen períodes de carència).
- La reforma suposarà diferències en les condicions laborals i salarials dels treballadors i treballadores en una mateixa empresa o sector. El FOGASA es farà càrrec de part de les indemnitzacions per acomiadament, concretament, de 8 dies, el que suposa que a les empreses cada vegada els va aresultar més barat acomiadar als seus treballadors, el que duu que la despesa pública s'incremente quan el que s'aquesta prenent amb aquesta reforma és reduir-lo, ja que el FOGASA no només pagarà 8 dies al 100% sinó que també pagarà el 40% de la indemnització per acomiadament objectiu. L'acomiadament improcedent s'abarateix passant de 45 dies a 33 dies d'indemnització de manera generalitzada, mesura que no té excusa en aquesta reforma laboral, doncs als únics que afavoreix és als empresaris al poder acomiadar en aquests moments i en un futur a un treballador/a de manera més barata, quan hem de tenir en compte que un acomiadament és considerat improcedent, com el seu propi nom indica, perquè la causa al·legada per a procedir a l'acomiadament no és justificada de manera que el que s'hauria d'haver fet és mantenir la indemnització de 45 dies o, fins i tot, incrementar-la.

Davant de totes aquestes mesures, el Secretariat de la Intersindical Valenciana considera necessària una resposta unitària i contundent del conjunt de les treballadores i treballadors. Per aixó, ha convocat reunions i assemblees al conjunt de la seua afiliació i de les treballadores i treballadors per decidir sobre la convocatòria de la Vaga General prevista per al 29 de setembre de 2010 i impulsar les mobilitzacions que obliguen el govern espanyol a rectificar en la seua política.

País Valencià, 17 de juny de 2010.