

---

**Informe sobre la Llei 3/2012  
de Reforma del Mercat Laboral.  
Una Perspectiva Anarcosindicalista  
de l'Esquerra del Dret del Treball.**

---

**CNT**

— Gabinet Tècnic Confederal de la CNT-AIT —

— Sèrie Estudios —

**Autoria:**

**Rita Giráldez Méndez.** Advocada. Gabinet Tècnic Confederal de la Secretaria de Jurídica del Secretariat Permanent del Comitè Confederal de la CNT-AIT.

**Lluís Rodríguez Algans.** Economista. Gabinet Tècnic Confederal de la Secretaria de Jurídica del Secretariat Permanent del Comitè Confederal de la CNT-AIT.

**Traducció:**

Català: David Becerra - CNT-AIT d'Olot

Galego: Lorena Cuevas - CNT-AIT de Compostela

**Edita:** Secretaria Formació i Estudis Secretariat Permanent del Comitè Confederal CNT-AIT. Octubre 2012.  
Historiador Domínguez Ortiz 7 local 2 14002 Còrdova.

**correu-e:** spcc@cnt.es

**Adreça Postal:** Apartat 2138 - Codi Postal 14080. Telèfon: 957 434 897 / 607 706 193. Fax: 942 940 983.



Aquesta llicència permet copiar, distribuir, exhibir i interpretar aquest text sempre que es compleixin les següents condicions:

**Reconeixement** — Heu de reconèixer els crèdits de l'obra de la manera especificada per l'autor o el llicenciador (però no d'una manera que suggereixi que us donen suport o rebeu suport per l'ús que feu l'obra).

**No comercial** — No podeu utilitzar aquesta obra per a finalitats comercials.

**Compartir Igual** — Si altereu o transformeu aquesta obra, o en genereu obres derivades, només podeu distribuir l'obra generada amb una llicència idèntica a aquesta.

# Informe sobre la Llei 3/2012 de reforma del mercat laboral.

## Una perspectiva anarcosindicalista de l'esquerda del dret del treball

### Resum

1.- Les conseqüències de les reformes que es vénen aplicant als mercats de treball, es fonamenten en una pèrdua accelerada del pes dels salaris en l'economia a favor dels ingressos empresarials i del sector financer. Les reformes estan provocant facilitar els acomiadaments amb el conseqüent increment de la desocupació. Una conseqüència derivada de tot això és ja l'increment de la pobresa i processos d'exclusió social emergent entre àmplies capes de la població. Així mateix, les reformes busquen incrementar el poder empresarial en detriment del poder individual i col·lectiu dels treballadors i treballadores.

2.- Des d'una perspectiva jurídica, les recents reformes laborals estan esquarterant el dret del treball en la seva funció de protecció de la part feble en la relació laboral. La patronal i el capital financer estan imposant les seves normes amb un atac directe als drets conquerits. S'està promovent la utilització del dret del treball com a fórmula d'explotació ordenada dels recursos humans. Això suposa una transformació en el model de relacions laborals en passar el dret del treball de ser una eina protectora a convertir-se en un instrument d'aplicació sistemàtica dels objectius empresarials d'increment de l'explotació, l'extracció d'esforç i la gestió unilateral de l'ocupació per part de la patronal.

3.- Davant això, la CNT proposa un canvi de política laboral i socio-econòmica dirigida a que les classes treballadores reprenguin el protagonisme i aquesta no s'utilitzi per generar més desocupació i pobresa tal com està succeint actualment. Es proposa repartir l'ocupació i la riquesa, per mitjà de la reducció de la jornada laboral a 30 hores setmanals sense reducció salarial, eliminant la pluriocupació, hores extra i subcontractes. Respecte al repartiment de la riquesa es proposen els increments salarials lineals que cobreixin també la pèrdua de poder adquisitiu per la inflació creixent, així com l'augment de la cobertura de la prestació per desocupació, tant en període de cobertura com en la quantia de la prestació. Al seu torn es proposa cobertura universal dels treballadors i treballadores en situació de desocupació que esgotin la seva prestació o no tinguin dret a ella, mitjançant un ingrés que els permeti satisfer les seves necessitats bàsiques. Es rebutja el sistema d'impostos indirectes que converteixen a la classe treballadora en el contribuent fonamental beneficiant als més poderosos econòmicament i es proposa l'aplicació de mesures destinades a la consecució d'un repartiment de la riquesa que penalitzi les desproporcionades rendes i beneficis del Capital.

4.- Davant les esquerdes que estan obrint en el dret del treball els recents governs liberals i conservadors (PSOE i PP) per beneficiar a la patronal i al capital financer, l'acció sindical en l'empresa i la societat és l'única via per contrarestar aquesta pèrdua de drets. L'aplicació de les recents reformes laborals es pot i s'ha de contrarestar per mitjà de la negociació col·lectiva d'empresa i localitat a la qual la CNT té accés amb la pressió sindical associada amb la vaga i el boicot. Les situacions de conflictivitat elevada i de naturalesa col·lectiva no són regulades per la llei sinó pel poder i la força sindical.

5.- Les recents reformes laborals obliguen a les Seccions Sindicals a les empreses a tenir un control més exhaustiu del funcionament econòmic, productiu i laboral de les mateixes per poder combatre les polítiques empresarials d'empitjorament de condicions i acomiadaments massius. Per a la CNT això és una reafirmació dels passos previs necessaris per a la consecució d'un control total de les empreses i de l'economia, promovent la recuperació i

cooperativització autogestionada d'empreses així com un canvi en el sistema econòmic i social. Només amb una economia i una societat controlades per les classes treballadores es podrà reduir l'impacte de la crisi, la desocupació i la pobresa. Deixar l'economia en mans dels i les empresàries i les i els polítics només pot significar sotmetre'ns cada vegada més als interessos dels rics i les poderoses.

## I.- Introducció i context

Les anomenades reformes laborals s'estan succeint en els últims anys a l'Estat espanyol com a fórmula per, suposadament, aturar l'increment de la desocupació i facilitar la recuperació de la contractació. Els discursos que articula el poder -econòmic i polític- van des de la bondat de les reformes per “generar confiança” i “facilitar la contractació”, fins a la necessitat de “reduir la dualitat” entre fixos i precaris, garantir la “flexibilitat” per als empresaris i la “seguretat” per als treballadors. Es parla també de reformes “equilibrades”. Tots aquests discursos són paranys dialèctics utilitzats per legitimar la imposició d'aquestes mesures. No obstant això, aquests discursos no tenen res a veure amb la realitat ni amb un anàlisi rigorós de la situació. Per tant no tenen res a veure amb buscar una solució real al drama de la desocupació i la pobresa creixents. L'anàlisi esbiaixat i interessat de les causes provoca que les receptes aplicades per suposadament resoldre els problemes als mercats de treball no siguin més que una continuació de la ideologia i interessos de la patronal i el poder. És fals i demagògic el discurs imperant que sosté que per salvar el que implícitament s'entén com “el bé comú” -l'economia-, és necessari i imprescindible flexibilitzar els mercats de treball d'aquesta forma. És evident doncs que l'aplicació d'aquestes reformes suposen reforçar el poder i l'autoritat empresarial als centres de treball.

### I.1.- Discursos i realitats en les reformes laborals.

La lectura dels preàmbuls de les reformes laborals ens serveix com a indicador per constatar l'anteriorment apuntat. En aquest treball concebem la reforma laboral del PSOE de 2010 <sup>1</sup>, com la primera de tot un seguit de modificacions que aprofundeixen en la precarització laboral i l'esquerda en el dret del treball.

Així doncs, estableix el preàmbul que: *“La crisi financera i econòmica d'origen internacional que s'ha desenvolupat des de principis de 2008 ha aturat la llarga senda de creixement econòmic i de l'ocupació que va viure l'economia espanyola des de mitjans dels noranta i ha tingut com a conseqüència més greu una intensa destrucció d'ocupació i el consegüent augment de la desocupació.”*

Per començar, si bé la crisi financera va tenir un origen internacional -encara que també el sistema financer espanyol estava llastat per l'endeutament massiu-, la crisi estrictament econòmica tenia i té unes característiques particulars pròpies. Així doncs, no és en exclusiva la crisi financera la responsable de la caiguda de l'activitat econòmica i l'increment de la desocupació a l'Estat espanyol. Molt resumidament hem d'apuntar que el sistema capitalista i els seus responsables, desenvolupen per la seva pròpia dinàmica crisis freqüents, materialitzades aquestes sobre la base d'un excés de producció que no és possible col·locar als mercats de productes i serveis, o en una caiguda de la taxa de beneficis que suposa desviar la inversió a altres sectors -per exemple el financer- o països amb la consegüent caiguda de l'activitat econòmica i de l'ocupació. En el cas espanyol hem d'entendre la crisi econòmica per un efecte multi-causal, amb factors tant d'oferta com de demanda.

Pel costat de l'oferta, és evident que el patró d'especialització productiva de l'economia espanyola, basat en el pes crucial de la construcció i el turisme, era i és insostenible. En aquest punt cal apuntar que els responsables de la política econòmica i industrial, governs tant del PP com del PSOE, són còmplices de sostenir aquesta situació. És obvi que mantenir una evolució de creixement econòmic sostingut, encara que fora amb bases frívoles i amb tendència a la inestabilitat, interessava política i econòmicament. La inacció per part dels governs quant a la política agrària i industrial, i la llosa de la Unió Europea que limita el desenvolupament de certs sectors productius, va suposar reforçar un creixement en sectors inestables, de baixa productivitat i amb la característica de generar ocupa-

1 Reial Decret-Llei10/2010, de 16 de juny, de mesures urgents per la reforma del mercat de treball i posterior llei homònima 35/2010, de 17 de setembre.

cions precàries i amb baixos salaris. Pel costat de la demanda, la crisi estava larvada per la dinàmica continuada de pèrdua de poder adquisitiu de les classes treballadores -la majoria de la població-. L'efecte de l'increment de preus en el sector de la construcció d'habitatges va provocar que les famílies s'haguessin d'endeutar i contenir el consum en altres aspectes, o mantenir-lo també sobre la base de crèdit limitant l'estalvi. Aquest patró de distribució de la renda, afavorit pel poder de la patronal i el suport dels governs i l'Estat, va ser legitimat pels sindicats oficials en anar pactant successivament contenció salarial i reducció de drets laborals en època de bonança. Així doncs, en definitiva, el tipus de crisi a l'Estat espanyol i les seves conseqüències tangibles només es pot entendre per factors estructurals característics del capitalisme local, entre d'altres per la força dels capitalistes, per maximitzar els seus beneficis i el frau fiscal amb el suport de l'Estat, imposant-se als treballadors i treballadores.

Dit això, es pot entendre d'una altra forma el que planteja el preàmbul d'aquesta reforma respecte a la sensibilitat de l'ocupació al cicle econòmic: *“Unes debilitats del nostre model de relacions laborals que, en últim terme, vénen a explicar l'elevada sensibilitat de l'ocupació al cicle econòmic que s'ha vingut posant de manifest al nostre país, la qual cosa fa que creixi molt en les fases expansives però que es destrueixi amb igual o major intensitat en les etapes de crisis, i entre les quals es troben les següents: un significatiu pes dels treballadors amb contracte temporal (entorn d'un terç del total d'assalariats per compte d'altri), que constitueix una anomalia en el context europeu, i que ha derivat en una forta segmentació entre treballadors fixos i temporals; un escàs desenvolupament de les possibilitats de flexibilitat interna a les empreses que ofereix la legislació actual; una insuficient capacitat de col·locació dels serveis públics d'ocupació i la persistència d'elements de discriminació al mercat de treball en múltiples àmbits, però de forma molt assenyalada en l'ocupació de dones, persones amb discapacitat i aturats de més edat.”*

En aquest punt és necessari recalcar que les causes d'aquesta sensibilitat de l'ocupació al cicle econòmic, és a dir que amb caiguda de l'activitat econòmica incrementa molt la desocupació també, es deuen a condicions de la pròpia estructura econòmica, no als mercats de treball. Encara així, el fet que hi hagués aquest volum de contractació temporal és a causa de les pròpies polítiques laborals anteriorment implementades, i que la pròpia reforma de 2010 reforçava.

La sensibilitat de l'ocupació al cicle econòmic, si ens centrem als mercats de treball, obeeix al fet que per a les empreses espanyoles és molt més fàcil i barat acomiadar que buscar altres alternatives. Aquesta qüestió, per exemple, s'apuntava en un informe elaborat pel Banc Mundial al setembre de 2010<sup>2</sup> on s'evidencia que en aquells països amb major ocupació temporal i conseqüentment amb més contractes amb baixes indemnitzacions per acomiadament, la destrucció d'ocupació en un context de crisi és major. Per tant una de les conclusions contrastades és que precisament a major contractació temporal (amb indemnització per acomiadament molt baixa) i a menor indemnització per acomiadament en els contractes fixos, la conseqüència serà un increment dels acomiadaments i per tant de la desocupació en època de crisi.

Així doncs, si esbiaixat era l'anàlisi de les causes, no menys esbiaixats i interessats podien ser els motius pels quals es plantejava aquesta reforma: “Aquesta reforma té com a objectiu essencial contribuir a la reducció de la desocupació i incrementar la productivitat de l'economia espanyola. A aquests efectes, es dirigeix a corregir la dualitat del nostre mercat de treball promovent l'estabilitat en l'ocupació i a incrementar la flexibilitat interna de les empreses, com a aspectes més destacables.”

Tenint en compte el que s'ha dit anteriorment, difícilment una reforma laboral podria crear ocupació, i menys una reforma com la plantejada que efectivament ajudava a incrementar la desocupació. En aquest sentit es proposava: *“Primer, reduir la dualitat del nostre mercat laboral, impulsant la creació d'ocupació estable i de qualitat, en línia amb els requeriments d'un creixement més equilibrat i sostenible. Segon, reforçar els instruments de flexibilitat interna en el desenvolupament de les relacions laborals i, en particular, les mesures de reducció temporal de jornada, com a mecanisme que permeti el manteniment de l'ocupació durant les situacions de crisi econòmica, reduint el recurs a les extincions de contractes i oferint mecanismes alternatius més sans que la contractació temporal per afavorir l'adaptabilitat de les empreses. Tercer, elevar les oportunitats de les persones aturades, amb particular atenció als joves, reordenant per a això la política de bonificacions a la contractació indefinida per fer-la més eficient, fent més atractius per a empreses i treballadors els contractes formatius i millorant els mecanismes d'intermediació laboral.”*

2 Gamberoni, Elisa et al. The Roles of Openness and Labor Market Institutions for Employment Dynamics during Economic Crises. Number 29. september 2010. World Bank Economic Premise.

Cal dir d'entrada que la perspectiva d'un mercat de treball "dual" tal com es planteja aquí, prové d'una marcada tradició neoliberal d'anàlisi econòmica dels mercats de treball, amb el que això significa per a la credibilitat d'un govern -i els seus assessors econòmics- que es fa anomenar socialista i obrer<sup>3</sup>. Per reduir aquesta suposada "dualitat", s'estenia la indemnització per acomiadament de 33 dies per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats enfront de la de 45 dies per any treballat amb màxim de 42 mensualitats. També s'incrementava molt lleument la indemnització per acomiadament en contractes temporals de 8 a 12 dies per any treballat en un període de quatre anys. Tenint en compte que la contractació temporal és utilitzada precisament per anar encadenant contractes per no acumular antiguitat, aquest increment no anava a tenir cap efecte significatiu. És a dir, es reduïa la indemnització per acomiadament per a les ocupacions fixes, mantenint-se pràcticament igual per als temporals. La via, doncs, d'igualar condicions dels fixos amb els temporals era empitjorant als fixos facilitant més encara el seu acomiadament.

D'altra banda es posava èmfasi en la reducció de jornada i suspensió de contractes amb el pagament del subsidi de desocupació com a alternativa a l'extinció de contractes, la qual cosa suposava carregar als treballadors i la seguretat social, no als beneficis empresarials, el pes de l'ajust.

Finalment es venia com un increment d'oportunitats l'extensió de les ETT's a més sectors econòmics, alhora que es feia bandera de les subvencions a les empreses com a fórmula per promoure la contractació.

Respecte a la reforma de 2012<sup>4</sup> auspiciada pel PP, un anàlisi del seu preàmbul ens indica també aquesta contradicció entre els falsos discursos del poder i les crues realitats.

D'entrada s'exposen una successió de dades negatives sobre l'increment de la desocupació, centrat no només en la contractació temporal sinó també en la fixa, l'increment de la despesa en subsidis de desocupació i la caiguda d'ingressos de la seguretat social per la caiguda d'afiliació associada a la desocupació. També s'exposen les dificultats dels joves per accedir a ocupacions decents i millor remunerades. Així doncs, lluny d'associar aquests resultats a la crisi del sistema productiu i a les polítiques econòmiques i laborals implementades anteriorment, s'apunten aquells aspectes que seran objecte d'atac en aquesta i posteriors reformes, amb l'excusa de la "*insostenibilitat del model laboral espanyol*".

Ja no es parla de "generar ocupació" com en l'anterior reforma, sinó de "recuperar l'ocupació". Tanmateix es posa l'accent en que és una reforma que: "tracta de garantir tant la flexibilitat dels empresaris en la gestió dels recursos humans de l'empresa com la seguretat dels treballadors en l'ocupació i adequats nivells de protecció social. Aquesta és una reforma en la qual tots guanyen, empresaris i treballadors, i que pretén satisfer més i millor els legítims interessos de tots."

Si bé aquest informe tracta de resumir els continguts d'aquesta reforma, per la qual cosa es podrà comprovar fins a quin punt "tots guanyen", si podem avançar en el següent epígraf els resultats d'aquestes reformes en diferents indicadors no apunten precisament a que siguin els i les treballadores els qui "guanyen".

Precisament un dels aspectes principals d'aquesta reforma -no l'únic ni el més important- passen per reduir la indemnització per acomiadament per a tots els contractes fixos a 33 dies per any treballat amb 24 mensualitats, facilitar els acomiadaments per causes econòmiques i altres relacionades, amb 20 dies per any treballat amb 12 mensualitats, amb tendència a generalitzar-se. Per tant són mesures que no només estalvien diners a les empreses i els hi treuen als treballadors, sinó que com hem vist promouen l'increment de la desocupació en època de crisi econòmica. econòmica.

3 Aquest plantejament s'aborda amb les teories d'"insiders-outsiders", una línia argumental sofisticada i recolzada per la patronal, per responsabilitzar a les víctimes (els treballadors) dels seus propis mals. El resum argumental és que els fixos (insiders) provoquen amb la seva acció sindical en defensa de les seves condicions, la precarització dels temporals (outsiders).

4 Reial Decret Llei 3/2012 de 10 de febrer, de mesures urgents per la reforma del mercat laboral i Llei homònima 3/2012, de 6 de juliol.

## I.2.- Qui es beneficia d'aquestes reformes laborals?

La pregunta lògica que hem de fer-nos, si realment les reformes no serveixen als interessos de la població treballadora -la majoria-, és quin és l'objectiu real de les mateixes? o millor encara qui es beneficia de l'aplicació d'aquestes reformes i a qui perjudica?

Per respondre a aquestes preguntes és útil fer un breu repàs d'algunes dades significatives.

D'una banda, els indicadors de la desocupació no han deixat d'empitjorar tampoc des de l'inici de la crisi i les consegüents reformes i ajustos laborals, fiscals i pressupostaris. L'ocupació, mesurada en termes de llocs de treball equivalents a temps complet, accentua el seu decreixement interanual en un punt, fins al -4,6%. Aquest resultat suposa la reducció de 801 mil ocupacions netes a temps complet en un any (del II trimestre de 2011 al mateix de 2012). La taxa d'atur s'estableix segons l'enquesta de població activa en el 24'63%, això és 5.693.100 aturats i aturades. Així mateix, el nombre de llars que tenen a tots els seus membres actius a l'atur experimenta un augment de 9.300 respecte al primer trimestre de l'any i se situa en 1.737.600. Segons Eurostat, la previsió de la taxa d'atur el 2012 s'estableix en el 24,4% mentre que el 2013 estaria en el 25,1% de la població activa<sup>5</sup>.

Des d'una perspectiva econòmica, les dades de la distribució de la renda -entre salaris i beneficis empresarials- són clarificadors per entendre l'impacte de la crisi i les reformes associades. Els salaris i cotitzacions socials, segons l'Institut Nacional d'Estadística (INE), han passat de representar el 53% del PIB a principis dels 80, enfront del 41% dels beneficis empresarials, a solament el 46% del PIB el 2011 enfront del 46'2% dels beneficis empresarials, superant ja els beneficis als salaris. Dit d'una altra forma, la renda generada a l'Estat espanyol pels assalariats -la majoria de la població- ni tan sols suposa una part majoritària de la renda del país. Les dades més recents publicades per l'INE a finals d'agost apunten a que la tendència s'aguditzarà, ja que la remuneració d'assalariats ha caigut un -3'9% en el segon trimestre de 2012 respecte al mateix trimestre de l'any anterior, mentre que els beneficis empresarials han incrementat un 3'4% en el mateix període. Aquesta tendència a la caiguda dels salaris s'està aguditzant el 2012 (caiguda interanual dels salaris del -2'5% en el primer trimestre i del -3'9% en el segon) mentre els beneficis han tingut una tendència creixent en els últims trimestres -6'3% d'increment al II trimestre de 2011 respecte a 2010- encara que desaccelerant-se el 2012. Això s'explica tant per la caiguda en el nombre d'empleats com en la reducció mitjana del salari percebut. Per tant les empreses s'estan veient beneficiades tant de la crisi com de les polítiques a ella associades que promouen desocupació i reducció salarial.

Fins i tot el Banc Central Europeu reconeixia a principis d'agost que les reformes laborals provocarien una caiguda "acusada" dels salaris a Espanya. De fet les pròpies estadístiques europees<sup>6</sup> senyalen que la caiguda acumulada del salari real per càpita a Espanya entre 2010 i 2013 rondarà el -7'2%. Això s'explica per les caigudes en els salaris reals per càpita des de l'aplicació de les polítiques d'ajust amb un -2'3% en 2010, -2'3% en 2011 i les estimacions de -1'6% en 2012 i -1% en 2013.

Tenim doncs l'evidència d'un dels objectius clau de les reformes: baixar salaris perquè els empresaris guanyin més i es recuperi la taxa de beneficis. Els mecanismes d'aquest procés són precisament rebaixar les indemnitzacions per acomiadament i eliminar els salaris de tramitació, facilitar el mateix per estalviar salaris que sovint les empreses podrien pagar si mantinguessin l'ocupació, promoure una devaluació dels convenis, inutilitzant de facto la negociació sectorial per promoure la d'empresa, facilitant el despenjament -tant els regulats en l'empresa privada com l'administració pública-, dificultant la seva renovació -ultraactivitat- i dificultant també els mecanismes automàtics de pujada salarial. Precisament la profunditat d'aquestes reformes -sobretot la de 2012- i el fet que tindran un major impacte en els propers trimestres, suposa que els resultats benvolguts puguin ser pitjors pels interessos de la classe treballadora.

5 Amb la precisió que la desocupació es distribueix irregularment per províncies i comunitats autònomes. Al País Basc es manté una taxa d'atur inferior al 15%. En l'extrem oposat, Andalusia, Extremadura i Canàries presenten taxes superiors al 33%.

6 European Commission's Statistical Annex of the European Economy, Spring 2012

D'altra banda i de forma indirecta, la reducció del pes dels salaris està provocant una reducció de les cotitzacions a la seguretat social per a desocupació o pensions, i dels impostos que financen serveis públics com a sanitat, serveis socials o educació, entre d'altres<sup>7</sup>. Al seu torn les rendes empresarials i del capital financer no només contribueixen poc en les qüestions citades, sinó que a més s'estan veient beneficiades de polítiques fiscals que reforcen el seu poder i els seus beneficis, tals com les amnisties fiscals o els processos de privatització en marxa.

Un altre dels objectius, des d'una perspectiva de les relacions de poder al món del treball, és que les successives reformes busquen afeblir el poder del treballador i treballadora al mercat de treball. Ja sigui en incrementar la precarietat de la contractació, rebaixar la indemnització per acomiadament com en facilitar el mateix i sostenir -incrementar- la desocupació estructural, reduint els subsidis de desocupació, endurint les condicions d'accés als mateixos, com a pressió afegida.

Per contra, es reforça el poder de direcció empresarial per executar tot tipus de mesures amb l'excusa de les causes econòmiques i productives. També es busca afeblir el poder associatiu -sindical- en dificultar en aquest context la pressió sindical per aconseguir millores, alhora que treuen poder institucional als sindicats oficials amb les reformes de la negociació col·lectiva.

### **I.3.- De la protecció a l'explotació.**

En cadascuna de les reformes laborals des de la dècada dels vuitanta s'han anat retallant drets i garanties individuals i col·lectives dels i les treballadores; però la veritat és que mai amb tanta celeritat i profunditat com en aquests últims dos anys. Les últimes reformes, que comencen l'any 2010<sup>8</sup> i culminen (a dia d'avui) amb la llei 3/2012 de 6 de juliol, van més enllà, transformant el model de relacions laborals existent.

Fins a l'any 2010 les modificacions en els textos laborals<sup>9</sup> es poden qualificar de reformes, restrictives la majoria de les vegades, però que es mantenen dins d'un sistema. Aquest sistema és el que es qualifica per la Constitució d'Estat social i que en els textos polítics i econòmics s'ha vingut denominant Estat del benestar. En l'àmbit de les relacions laborals aquest concepte es tradueix en una concepció intervencionista de les mateixes, mitjançant l'establiment per l'Estat de mínims indisponibles (el mínim indisponible es refereix sempre als drets de la classe treballadora i les millores també respecte als mateixos), però permetent que tals mínims puguin ser millorats pels anomenats agents socials (patronal i sindicats referent a les relacions de treball), en virtut de l'anomenat principi d'autorregulació de les relacions de treball.

Referent a la reforma laboral en sentit estricte o pur –al marge de les altres reformes laborals, que excedeixen l'objecte d'aquest article-, pot parlar-se de canvi de sistema en les produïdes en aquests dos últims anys i, especialment, en la de 2012. Això perquè, d'una banda, s'abandona pràcticament la –ja minvada pel sistema representatiu- facultat d'autorregulació de les relacions de treball amb la pèrdua d'eficàcia dels convenis. D'altra banda, s'introdueix un principi de profund fons liberal en les mateixes, on el centre sobre el qual pivota la reforma és l'empresa entesa com a propietat privada que ha d'aconseguir els màxims beneficis<sup>10</sup>.

Sota una forma allunyada de les concepcions liberals d'autonomia de la voluntat –impossible si no es dóna entre iguals-, ja que:

- Es permet la modificació unilateral de les condicions de treball pactades –individual o col·lectivament- per la part forta del contracte.
- Es manté l'intervencionisme estatal, si bé canvia de signe: l'intervencionisme es produeix per garantir la llibertat d'empresa enfront dels drets dels i les treballadores.

7 Notis que no solament l'increment de la desocupació perjudica les cotitzacions i impostos, sinó també la reducció salarial donat que els beneficis empresarials queden mínimament afectats per l'estructura impositiva espanyola.

8 Reial Decret-Llei 10/2010, de 16 de juny, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball i posterior llei homònima 35/2010, de 17 de setembre; l'any 2012, Reial decret Llei 3/2012 de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral i Llei homònima 3/2012, de 6 de juliol; sense oblidar la reforma de la negociació col·lectiva per Reial decret Llei 7/2011 de 6 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, si ben l'anàlisi d'aquesta excedeix als objectius d'aquest article.

9 En els quals cal incloure, no només l'Estatut dels Treballadors, sinó també les normes de seguretat social –contributiva i no contributiva o assistencial, incloent en aquesta última les diferents "ajudes" estatals i autonòmiques: habitatge, rendes d'inserció, dependència, beques d'estudi, etc-, les d'estrangeria i gènere, per afectar totes elles a les condicions de vida d'una concreta classe social: la treballadora, amb o sense treball efectiu.

10 Amb anterioritat, la disminució de beneficis no justificava les causes econòmiques davant un acomiadament col·lectiu o una modificació de condicions de treball.



Per tant, aquestes reformes laborals obren esquerdes al dret del treball perquè aquest deixi de ser una eina de contenció a la mercantilització de la força de treball i passa a ser un instrument d'exploració ordenada dels recursos humans. Tot això recolzat amb tota una bateria de canvis que s'estan succeint en les polítiques socials, dirigides a l'“activació” neoliberal, eliminant la faceta de “protecció” de tradició keynesiana. El paper de l'Estat capitalista es transforma gradualment en instrument d'exploració amb la cobertura ideològica i normativa de la liberal Unió Europea.

Fixem-nos ara en les implicacions que té respecte al sistema de representació unitària. Construït durant les tres últimes dècades, perd facultats de negociació o, més concretament, d'eficàcia de la mateixa. Al temps que es dona el nou marc, no es dona una major possibilitat d'intervenció directa als i les treballadores ni a les seccions sindicals –almenys que no tinguessin ja amb anterioritat a través de les normes de desenvolupament dels procediments de regulació d'ocupació<sup>11</sup>–.

No obstant això, la pèrdua de facultats de la representació unitària i la més detallada regulació de l'actuació de les seccions sindicals i de representacions directes dels treballadors i treballadores en determinats àmbits de negociació obren la porta a la intervenció del model sindical de CNT.

Però això no és així perquè es ponderava la democràcia directa ni perquè s'han millorat les condicions d'autoregulació col·lectiva del treball, sinó perquè el nostre model de confrontació i no col·laboració es presenta ara com a única forma de lluita contra les àmplies possibilitats que s'atorga a l'empresa per canviar les condicions de treball i, conseqüentment, de vida. Dit d'una altra forma, el model que representa la CNT de potenciar la vertebració sindical a l'empresa i amb una política sindical de pressió i confrontació a les polítiques empresarials, es presenta com l'únic per caminar cap a una resposta efectiva a la desintegració dels drets laborals. Els sistemes de representació unitària basats en el delegacionisme i en alts graus de corrupció, desincentiven la participació obrera i reforcen l'impacte de les reformes a les empreses. L'estret marc de negociació unitària implantat, purament legalista i amb les eines sindicals –almenys pel que fa als dos sindicats estatals majoritaris–, una vegada extingides les garanties legals de protecció enfront d'acomiadaments i modificacions de condicions de treball, poc més podrà fer que pujar uns dies les indemnitzacions en acomiadaments massius.

## **II.- Reforma de les relacions col·lectives de treball**

En aquest aspecte, si es realitzés una comparativa entre la normativa actual i l'anterior, no s'aconseguiria una valoració real de la profunditat de les reformes, ja que la línia marcada en les reformes de 2010 -laboral- i 2011 -negociació col·lectiva- culminen en la de 2012. Es tracta d'un procés de reforma que comença el 2010 i que canvia les regles del sistema, de manera que aquest procés de reforma s'ha d'analitzar en conjunt. Les reformes de 2010 i 2011 marquen el camí a la de 2012. No es pot fer doncs una contraposició entre aquestes normes, sinó entre aquest sistema de relacions de treball i l'anterior. Anomenarem a aquest procés “reforma del sistema de relacions laborals” per simplificar la redacció i només quan es faci referència a una de les concretes reformes es farà esment a la mateixa.

### **II.1.- Delimitació de les causes econòmiques, productives, organitzatives i tècniques.**

Una de les principals modificacions de la reforma laboral de 2012 es refereix a la determinació de les causes econòmiques a l'hora de permetre l'aplicació unilateral de diferents mesures per part dels empresaris. És convenient començar per analitzar aquests canvis doncs conformen el nucli dur del debat entre sindicats i empreses, per tant des d'una perspectiva anarcosindicalista mantenen una centralitat en les anàlisis i propostes, alhora que les causes econòmiques -i unes altres- estan intrínsecament unides tant a les modificacions substancials de condicions de treball, mobilitat geogràfica, despenjaments de conveni i expedients de suspensió de contractes o reducció

<sup>11</sup> Article 4 del derogat RD 43/1996, de 19 de gener pel qual s'aprova el reglament dels procediments de regulació d'ocupació i actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius. En aquest article ja es contemplava l'existència d'una representació directa dels treballadors i treballadores en absència de representació legal. No així per a les modificacions col·lectives de condicions de treball per l'especial regulació de la mateixa a la qual es farà referència.

de jornada, com als acomiadaments objectius i col·lectius -tant en l'empresa privada com en l'administració i empreses públiques-.

La principal modificació que efectua la Llei 3/2012 és en el referit a les causes econòmiques, així com en algunes de les seves particularitats en funció de la mesura a prendre que es van detallant més endavant.

La reforma al·ludeix al fet que es considera causa econòmica -per a l'acomiadament- l'existència de pèrdues actuals o previstes o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o de les vendes -considerant-se persistent si la disminució de les vendes o ingressos de l'empresa es dona durant tres trimestres consecutius en comparació dels mateixos trimestres de l'any anterior-. D'altra banda, s'elimina qualsevol referència a la rellevància que té aquesta situació en relació amb el manteniment del treball<sup>12</sup>.

Aquesta nova redacció presenta dues greus qüestions. En primer lloc, es tracta de reducció d'ingressos o vendes -ni tan sols pèrdues- durant un període inferior a un exercici econòmic. En al·ludir solament a un període temporal de nou mesos, i des del punt de vista economico-financer, tal període ni tan sols determina que un exercici es materialitzi amb resultats negatius. Pel que més aviat estem davant un mer índex de la previsió que les pèrdues es puguin materialitzar en l'exercici. Amb aquesta fórmula s'eximeix en la pràctica d'elaborar models de previsions economico-financeres i productives per discutir la conveniència o no de les mesures. Aquesta qüestió és important mentre que en la situació actual d'inestabilitat econòmica i possible fluctuació d'ingressos, una disminució d'ingressos no és rellevant en tant els costos s'ajustin a ella, alhora que aquesta disminució d'ingressos no té per què ser determinant per a la viabilitat empresarial, ni tampoc irreversible. Sobre aquesta qüestió s'ha d'afegir, a més, que els mitjans de prova seran molt importants ja que una comptabilitat que no està tancada (i auditada si té l'empresa obligació d'això) és molt més fàcilment manipulable.

En segon lloc, i a diferència de la regulació anterior de l'art. 51.1 ET (Llei 35/2010), no s'exigeix -com s'ha apuntat- que la situació econòmica negativa (en la qual es justifiqui l'extinció dels contractes de treball) hagi de tenir una potencialitat suficient per afectar a la viabilitat de l'empresa o a la seva capacitat per mantenir el volum d'ocupació en la mateixa. D'aquesta forma, una mera reducció de les vendes durant tres trimestres consecutius es constitueix per si sola en causa per a l'extinció col·lectiva (i individual) dels contractes de treball -també de l'aplicació unilateral de mesures com la modificació substancial de condicions de treball i unes altres-. Amb independència de l'impacte que aquesta reducció de vendes hagi produït en la seva situació economico-financera, i en la seva capacitat per mantenir el volum d'ocupació.

També s'ha suprimit l'obligació que l'empresa justifiqui que dels seus resultats econòmics es dedueix la raonabilitat de la decisió extintiva per preservar o afavorir la seva posició competitiva al mercat. Es trenca així l'element de justificació de la decisió empresarial. La desaparició del judici de raonabilitat de la decisió extintiva implica altres qüestions com la inseguretats jurídica al no fixar-se una relació entre el volum (mesurament) de les pèrdues i els contractes afectats per l'extinció. La supressió del judici de raonabilitat implica evitar a l'empresa aportar elements o criteris per a l'elecció de treballadors afectats per la decisió extintiva. Això pot determinar la inconstitucionalitat de la nova regulació legal de l'Art. 51 ET per lesiva del dret fonamental a la tutela judicial contemplada en l'Art. 24 de la Constitució, així com amb l'art. 9 i concordants del conveni 158 de l'OIT.

Fins aquí hem analitzat la qüestió de les causes econòmiques acceptant que aquestes es puguin verificar amb documents que les provin. Sobre aquesta concreta qüestió, que apareix en el nucli fonamental de la causa, cal notar que les empreses tenen múltiples formes de manipular la comptabilitat i l'activitat que desenvolupen. No en va tenen el poder de direcció de les activitats i, com no, del reflex d'aquestes en la documentació que generen<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Diu ara l'art. 51.1 del ET: "S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos tals com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior. S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat."

<sup>13</sup> La fiabilitat dels Comptes Anuals encara serà menor per a les petites empreses, des del moment en què s'apliqui a Espanya la Directiva 2012/6/UE de 14 de març de 2012 sobre la formulació dels Comptes Anuals de les microempreses. En aquesta Directiva, es planteja que les empreses que no superin els 700.000 euros de facturació, tinguin 10 o menys empleats i/o el seu actiu no superi els 350.000 euros, se'ls pugui eximir de la formulació de comptes anuals normals i aquestes siguin encara molt més abreujades i amb molt poc detall de la informació concreta.

En aquest sentit, podem diferenciar entre accions de manipulació durant la pròpia activitat que no es veuran reflexades en els Comptes Anuals<sup>14</sup>, i manipulació o maquillatge dels propis Comptes Anuals<sup>15</sup>. En resum, les possibilitats d'enfrontar-nos amb garanties a discutir la situació econòmico-productiva real de l'empresa passen exclusivament per les intervenció de la Seccions Sindicals en aquestes matèries. Per tant, des d'una perspectiva anarcosindicalista, tant l'anàlisi jurídic com l'econòmic estan, en la pràctica, totalment supeditats a l'acció sindical.

La reforma de 2012 afegeix una disposició addicional vintena al Text Refós de l'Estatut dels Treballadors i presenta una important novetat quant a introduir l'existència de causes econòmiques, tècniques i organitzatives en el sector públic per plantejar acomiadaments objectius i col·lectius del personal laboral<sup>16</sup>.

Així doncs s'entén segons la reforma que existeixen causes econòmiques quan es produeixi una insuficiència pressupostària "sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents". En tot cas s'entén persistent si es produeix durant tres trimestres consecutius. Aquest redactat planteja, d'entrada, que no serà necessari ni tan sols tancar un pressupost amb menor dotació, sinó que per una decisió política de retardar la liquidació d'una part del pressupost, es pot produir un escenari per forçar aquests acomiadaments. En tot cas aquest plantejament en el sector públic generarà un important debat públic, social i jurisprudencial sobre la possibilitat d'aplicar aquest tipus d'acomiadaments. El nucli dur del debat s'ha de contextualitzar en si una Administració Pública o una empresa pública que subministri serveis ha de regir-se per les "regles de mercat" o no, ja que no tenen una finalitat econòmica de mantenir una posició competitiva al mercat.

Al contrari, la Constitució Espanyola<sup>17</sup> estableix que les Administracions Públiques han de basar la seva gestió de personal en les regles de prestació de serveis públics, que sovint són deficitaris, per la qual cosa no responen a la lògica del benefici o de l'ànim de lucre; i amb l'objectiu de donar satisfacció a la demanda ciutadana de benestar, a través del reconeixement de "drets socials" materialitzats a través de l'accés ciutadà als "serveis públics" que en cap cas suposin la compra o pagament dels mateixos.

Una altra de les qüestions importants a debat, és el fet que es fa descansar la responsabilitat del sobre dimensionament de la plantilla o de l'excessiu dèficit públic, únicament sobre el personal laboral fix de les Administracions Públiques, doncs són els únics susceptibles de ser acceptats per adoptar mesures de caràcter extintiu. Es produeix una dualitat en el règim dels empleats públics, a pesar que tant el personal laboral fix com el funcionari han accedit a l'ocupació pública conformement a procediments sotmesos als mateixos principis constitucionals, i la diferenciació entre l'estatut d'un i altre personal únicament respon, o a la naturalesa dels oficis o comeses especialitzades exercides pel personal laboral, o més freqüentment encara, per la mera discrecionalitat administrativa a l'hora de dissenyar les bases de la convocatòria i la relació dels llocs de treball.

Finalment, hi ha un altre element important de debat, més centrat en els acomiadaments col·lectius, i és que la directiva europea d'acomiadaments col·lectius<sup>18</sup> exclou explícitament aquestes ocupacions de la seva aplicació, per la qual cosa la Reforma Laboral està executant una disposició contrària a la legislació comunitària i que perjudica a un grup específic dels treballadors.

14Per exemple, vendre productes d'una empresa a una altra a preus inferiors als de mercat o sense declarar; passar beneficis d'unes empreses a unes altres quan estan relacionades -grups d'empreses-; manipular la comptabilització d'existències, etc.

15Per exemple cobrar interessos pel capital aportat que es converteix en un "préstec", pràctica definida com "subcapitalització"; manipular els comptes d'amortitzacions, etc.

16Es refereix al personal laboral al servei dels ens, organismes i entitats que formen part del sector públic d'acord amb l'article 3.1 del text refós de la Llei de Contractes del Sector Públic, aprovat pel Reial decret Legislatiu 3/2011, de 14 de novembre. En resum qualsevol administració i ens públic.

17Podem apuntar la vulneració dels articles 35.1 i 24.1 de la Constitució, com a conseqüència de l'aplicació de l'acomiadament per causes empresarials als empleats públics laborals i l'exclusió de mesures de reducció temporal de jornada i suspensió del contracte.

18Directiva 98/59/CE del consell de 20 de juliol de 1998 relativa a l'aproximació de les legislacions dels Estats membres que es refereixen als acomiadaments col·lectius. Diu literalment la directiva citada: "Article 1.2. La present Directiva no s'aplicarà: (...) b) als treballadors de les administracions públiques o de les institucions de Dret públic (o les entitats equivalents en els Estats membres en què no coneguin aquesta noció)".

## II.2.- Modificació substancial de condicions de treball (MSCT)

Concepte de MSCT: com la pròpia paraula indica, es tracta d'una reforma profunda de les condicions de treball pactades en contracte<sup>19</sup>. Entenem Entenem per contracte tant l'individual -que signem abans d'entrar a treballar-, com el contracte col·lectiu -que és el que signen amb l'empresa els representants unitaris en els diferents àmbits de negociació o fins i tot altres signats per altres subjectes (assemblees, seccions sindicals, etc.)-, si bé aquest últim supòsit és el menys freqüent.

Com que suposa una modificació important dels pactes, la part que modifica el contracte es veu obligada a indemnitzar a la part que ho pateix, tret que accepti la modificació (i si aquesta és col·lectiva, n'hi ha prou amb l'acceptació dels/les representants). Això es tradueix en que si el o la treballador/a no accepta la modificació, pot anar-se'n del treball amb una indemnització taxada: 20 dies de salari per cada any de servei prestat.

Fins aquí s'ha explicat el concepte de MSCT, inalterat des de la seva creació. Però el procediment, possibilitats i causes perquè l'empresa pugui acudir a la MSCT sí han sofert canvis rellevants en el procés de reforma 2010-2012 i es tradueixen en:

- Consideració del caràcter col·lectiu de la MSCT des d'una perspectiva quantitativa enfront de l'anterior concepció qualitativa (reforma de 2012).
- Particularitats quant als subjectes legitimats per negociar.
- Descausalització del procés de MSCT (reforma de 2012).

### Consideració del caràcter col·lectiu de la MSCT des d'una perspectiva quantitativa enfront a l'anterior concepció qualitativa

Amb anterioritat a la reforma de 2012, una modificació substancial de condicions de treball tenia la consideració de col·lectiva sempre que modifiqués condicions de treball reconegudes en Conveni o pacte col·lectiu de qual-sevol classe (fins i tot extraestatutaris) o per decisió de millora empresarial de caràcter col·lectiu, amb excepció de les modificacions d'horari o funcions, les quals solament adquirien caràcter col·lectiu si els/les treballadors/es afectats/des superaven determinats llindars numèrics en un també determinat període de temps.

La importància de l'atribució del caràcter col·lectiu de la modificació és rellevant. Des d'un punt de vista pràctic, per les garanties que s'establien i amb les quals no explicaven ni expliquen les modificacions individuals. Les MSCT de caràcter col·lectiu tenien un tractament similar, fins a la reforma de 2010, al dels convenis col·lectius.

En aquest sentit, existien tres processos de MSCT:

A) Individual: consistent en una decisió (amb exigència de causa) unilateral de l'empresa, possible quan la condició de treball modificada:

- No es trobava recollida en conveni, estatutari o no o concessió empresarial d'efectes col·lectius o
- Sent una condició estipulada en conveni col·lectiu, es referia a horari o funcions i el nombre de les i els treballadors afectats no superava els paràmetres quantitius establerts;

B) Col·lectiva, no afectant a :

- Condicions de treball recollides en conveni col·lectiu estatutari
- Sí afecta a condicions establertes en conveni estatutari però referides a jornada de treball i funcions. En aquests supòsits era necessària una negociació prèvia amb la representació legal dels i les treballadores, però si no s'arribava a acord, l'empresa podria adoptar igualment la seva decisió

<sup>19</sup>En principi, només es podria acudir a MSCT respecte a les condicions que assenyalava l'article 41.1 ET. Existia debat respecte a si es tracta o no d'una llista taxada, però la jurisprudència ha vingut considerant que fora de dits supòsits no es poden alterar les condicions del contracte (per exemple, si un conveni recull una millora de seguretat social, l'empresa no pot, amb o sense acord amb la representació legal, suprimir-la, ja que no es troba en la llista de condicions de l'article 41 ET). No obstant això, cal tenir en compte que amb anterioritat al procés de reforma que es comenta, una empresa no es podia despenjar del conveni excepte en el que es referia a les condicions salarials i amb determinades condicions. En l'actualitat, el despenjament del conveni pot afectar pràcticament a la totalitat de les clàusules normatives tradicionals, incloent expressament les millores voluntàries de seguretat social, per la qual cosa l'anterior protecció de les condicions pactades en conveni estatutari, només modificables per un altre conveni posterior, deixa de ser efectiva, obrint-se nombrosos camins perquè l'empresa pugui inaplicar qualsevol dret convencional.

C) Col·lectiva: afectant a condicions de conveni diferent a jornada i funcions. En tot cas, era necessari un acord amb la representació legal dels i les treballadores per poder realitzar la modificació.

En absència de representació legal de treballadors i treballadores, l'empresa no podia realitzar MSCT de caràcter col·lectiu.

Amb la reforma de 2010, malgrat que es manté la diferenciació qualitativa de la MSCT i l'obligatorietat del període de consultes per a les modificacions col·lectives introdueix que en cas de falta d'acord amb les i els representants dels i les treballadores, la decisió pot ser presa unilateralment per l'empresari.

Amb la reforma de 2012, la diferència entre les MSCT individuals i col·lectives es converteix en una diferència purament quantitativa, en funció del nombre de treballadors/es afectats/des i no del caràcter col·lectiu o no de la condició de treball modificada. Malgrat que es manté l'exigència del període de consultes per les MSCT col·lectives, en cap cas és necessari acord perquè l'empresa pugui prendre unilateralment la decisió de modificació.

En conclusió, aquest punt de la reforma laboral ve a significar que si abans de l'any 2010 certes condicions de treball –no totes– estaven blindades, de manera que no podien ser suprimides ni modificades per l'empresa de forma unilateral, ara l'empresa pot adoptar qualsevol MSCT previ període de consultes amb la representació legal dels i les treballadores, però sense necessitat d'acord per a cap tipus de condició de treball.

Des d'un punt de vista polític, la nova regulació de la MSCT està en estreta relació amb la pèrdua d'eficàcia dels convenis col·lectius, que s'evidencia en els estatutaris, principalment perquè els extraestatutaris no abunden, però que també afecta a aquests. Això és una mostra que la reforma és liberal en el fons i intervencionista en la forma. Es tracta d'intervencionisme estatal en l'eficàcia de la negociació col·lectiva a favor de la patronal. El pacte col·lectiu és paper mullat per al legislador i per a l'empresa, ja que la seva aplicació depèn exclusivament de la voluntat d'una de les parts (la patronal), garantint l'Estat les condicions perquè l'empresa pugui fixar arbitràriament la manera de prestació de treball, el seu valor, el temps de dedicació, etc. El poder de direcció empresarial es va estenent més enllà de les 8 hores (teòriques) de treball, afectant a tot el nostre temps de vida (distribució irregular de la jornada, hores extra, modificacions d'horaris i de torn, de la jornada de treball...). Sembla obvi que deixar en mans de la voluntat unilateral de l'empresariat aquestes qüestions, especialment les relatives al temps i organització del treball, implica una adaptació de la nostra vida privada a les necessitats empresarials, ja que pot augmentar la nostra jornada, canviar el nostre torn de treball, imposar hores extra fins i tot en treballs a temps parcial, etc.

## Particularitats en referència als subjectes legitimats per negociar

Una altra modificació important es dona quant als subjectes legitimats per negociar (reforma de 2010). Si amb anterioritat els únics subjectes legitimats per a la negociació de MSCT col·lectives eren la representació legal dels i les treballadores (inclosa la sindical, sempre que complís els requisits de representativitat<sup>20</sup>). Després de la reforma del 2010, en supòsits d'absència de representació legal de les i els treballadors, aquests poden conferir la seva representació a una delegació de les i els mateixos (podent també atribuir aquesta representació als sindicats representatius de sector).

La possibilitat de negociació directa per part dels treballadors i treballadores mitjançant una representació ad hoc hauria de ser valorada positivament. No obstant això, aquesta possibilitat –que s'introdueix també en supòsits de mobilitat geogràfica i expedients de regulació d'ocupació (si bé en aquest últim cas no suposa una novetat substancial respecte a la regulació anterior)–, neix per a supòsits en els quals amb anterioritat a la reforma no podien ser objecte de MSCT, ja que no cabia MSCT col·lectiva en absència de

<sup>20</sup> Des de la reforma de 2010 s'insisteix en la legitimació per negociar de les seccions sindicals, tant en MSCT, com en supòsits de mobilitat geogràfica o acomiadaments col·lectius. No obstant això, la preferència d'aquestes sobre la representació unitària no és real, ja que, igual que abans, seran els sindicats amb presència en la representació unitària els que decideixin si negocien les seves seccions o els seus representants unitaris. Les seccions sense representativitat unitària segueixen al marge de la negociació, tret que siguin triades com a representació directa dels/less treballadors/es en supòsits d'absència de representació legal o sigui la plantilla qui ho decideixi.

representació legal. A més, amb la reforma de 2010, deixa de ser preceptiu l'acord fins i tot per als supòsits de condicions de treball, diferents a la jornada o a les funcions, contingudes en Conveni Col·lectiu estatutari.

## **Descausalització del procés de MSCT**

Les MSCT, igual que la mobilitat geogràfica i els acomiadaments objectius i col·lectius, van estar sotmesos -al llarg de les diferents reformes laborals que hi ha hagut des de l'entrada en vigor de l'ET- a diferents requisits causals, més o menys rigorosos.

Com en altres aspectes de la reforma laboral, aquests requisits es van anar suavitzant gradualment, si bé mai de forma tan abrupta com en el procés de reforma laboral 2010-2012. En aquest aspecte, la reforma mostra la seva cara més cruelment liberal, obrint la possibilitat a acomiadaments, trasllats i MSCT massives, atenint-se a un criteri de pura arbitrarietat patronal.

La definició de les causes és tan oberta que es pot afirmar que l'única causa per procedir a una MSCT és la voluntat de l'empresari o empresària, especialment després de l'any 2012. Això no significa que no existeixin vies d'oposar-se a les MSCT, ERO o ERTO, però sí que requereix precisament d'una activa acció sindical a l'empresa per exercir un control complet de les relacions econòmiques de la mateixa i fiscalitzar la gestió empresarial. En el supòsit de MSCT, des de la reforma de 2012, es considera que existeix causa (econòmica, tècnica, organitzativa o de producció) sempre que estigui relacionada amb la competitivitat<sup>21</sup>, productivitat<sup>22</sup> o organització tècnica del treball en l'empresa, la qual cosa implica una flexibilitat causal molt major fins i tot que en supòsits d'acomiadament col·lectiu. Tanmateix, s'estableixen dos mesos de caiguda d'ingressos -no tres com en els casos d'acomiadaments col·lectius- per justificar la mesura. Ha de notar-se que s'elimina el nexa causal entre la causa i la seva eficàcia amb vista a millorar la situació de l'empresa<sup>23</sup>.

## **II.3.- Mobilitat Geogràfica**

En el cas de la mobilitat geogràfica, l'aspecte més destacable (juntament amb la descausalització del procés en el mateix sentit que per les MSCT) és l'eliminació -amb la reforma de 2012- de la possibilitat de l'Autoritat Laboral de paraitzar el procés (en els supòsits de trasllats col·lectius). Es tracta d'una reforma en un clar sentit liberal, que elimina l'intervencionisme en aquest aspecte concret. Segueix la tendència general de la reforma: que l'empresa pugui adoptar decisions unilaterals (no és necessària l'existència d'acord), sense causa (s'elimina el nexa entre la causa i la millora de la situació de l'empresa, almenys en la literalitat de la llei) i sense que l'Administració pugui controlar l'existència d'abusos. Però no s'abandona totalment l'intervencionisme estatal, ja que és la pròpia llei (Estat) la que garanteix que una de les parts de contracte (patronal) canviï unilateralment les condicions pactades sense causa.

## **II.4.- El despenjament del conveni.**

El despenjament del conveni va més enllà de la normativa anterior, fins i tot després de la reforma de la negociació col·lectiva de 2011.

Així doncs, no es tracta solament d'un despenjament salarial -possibilitat d'inaplicar els salaris pactats en conveni-, sinó del despenjament total de l'aplicació del conveni col·lectiu. Malgrat que se citen les clàusules susceptibles d'inaplicació, aquestes vénen a ser la totalitat de les clàusules normatives tradicionals dels convenis col·lectius

<sup>21</sup> Concepte relativament ambigu en el seu mesurament doncs es refereix a la capacitat de competir amb altres empreses en costos i preus, així com en capacitat de generar amplis marges de beneficis.

<sup>22</sup> El concepte de productivitat és àdhuc majorment discutit quant al seu mesurament donat que es refereix a la producció per treballador/a i/o temps de treball. La productivitat depèn sovint de la coordinació dels treballadors i treballadores, del nivell d'esforç -intensitat en el treball-, del nivell d'inversió en capital, de la capacitat de gestió de l'empresari, etc. En els sectors de serveis, a diferència de l'agricultura i la indústria, encara és més difícil mesurar i argumentar l'evolució d'aquest tipus d'indicadors. En tot cas no és possible influir en una millora de la productivitat per la via d'empitjorar les condicions de treball (ni reducció salarial, ni increment d'hores de treball, etc) donat que l'impacte no és positiu en cap dels factors citats.

<sup>23</sup> Això no significa que no es puguin usar arguments de raonabilitat en el procés de negociació-pressió sindical i en els tribunals, però la veritat és que la llei els elimina, la qual cosa significa que, conforme a la interpretació literal de la mateixa, es flexibilitza el requisit a favor de la patronal. L'experiència ens diu que és qüestió de temps que la jurisprudència faci el propi, suavitzant el requisit causal sobre la base d'una interpretació literal de la norma. La interpretació literal no és l'única que entra en joc, però sí és la més important.

(jornada, horari i sistema de treball a torns, funcions, etc). Així mateix, per a les causes econòmiques s'estableixen també dos mesos de caiguda d'ingressos per justificar la mesura.

S'estableix a més un arbitratge final obligatori<sup>24</sup> en cas de desacord entre les parts, basat en la intervenció de tercers per a la imposició de la mesura. En aquest arbitratge no és necessari acord de submissió per ambdues parts, a diferència de la regulació establerta per la reforma de la negociació col·lectiva de 2011, on l'elecció de l'arbitratge era voluntària. No obstant això és la reforma de la negociació col·lectiva de 2011 la que dona els primers passos per a l'establiment d'arbitratges obligatoris clarament inconstitucionals. Això implica també una limitació indirecta del dret de vaga, ja que seria il·legal la vaga per alterar el decidit en un laude arbitral que decidís que procedeix el despenjament. Una altra qüestió serà que es pugui oposar a l'estricta redacció legal la inconstitucionalitat d'aquest precepte per tots dos motius.

## **II.5.- Concurrencia de convenis i ultra-activitat**

Des de la reforma de la negociació col·lectiva de 2011, es canvia el pes de la jerarquia convencional cap a l'empresa. En general, és un altre pilar més de la llibertat d'empresa, no sotmesa a mínims legals ni convencionals que no vulgui acceptar.

En principi, la prioritat del conveni d'empresa no hauria de ser negativa. Però sí ho és en la pràctica, perquè si bé fins ara els convenis d'empresa només podien millorar les condicions del conveni sectorial vigent (excepte en certs aspectes reservat al seu àmbit), en l'actualitat -en ser prioritari el conveni d'empresa- ja no ha de respectar límits mínims que estableixen estàndards d'aplicació en qualsevol empresa i sobretot en la PIME, majoritària en l'estructura econòmica espanyola.

Aquesta qüestió es pot salvar sempre que en les empreses s'incrementi l'afiliació sindical i els sindicats negociïn convenis col·lectius per millorar les condicions. I que a partir d'aquestes negociacions es doni el salt al sector com a agregació de les condicions generals aconseguides en les empreses. No obstant això l'experiència d'aquest tipus de reformes, descentralitzant la negociació col·lectiva, indica que en general es produeix una disminució salarial i un empitjorament de condicions laborals generalitzat.

La reforma provocarà a curt termini un empitjorament evident de les condicions laborals de la majoria de la població, però pot convertir-se en oportunitat per recuperar la participació obrera en la decisió de condicions salarials, horàries i unes altres que fins ara estaven segregades per la negociació col·lectiva centralitzada.

Mirant cap a un altre aspecte, la pèrdua de la ultraactividad dels convenis transcorregut un any des de la seva denúncia (reforma de 2012), suposa que es poden aplicar directament les condicions mínimes de l'estatut dels treballadors (SMI, jornada màxima anual, abonament d'hores extraordinàries a preu de l'ordinària, supressió, si s'escau, de la tercera paga, de les millores de seguretat social, etc.). Aquesta qüestió també és perjudicial a curt termini en contextos empresarials poc sindicalitzats, encara que des d'una perspectiva sindical obliga a mantenir la tensió perquè les condicions de treball no empitjorin o es puguin millorar.

En realitat, la llei assenyala que si no n'hi ha, s'aplicarà el conveni d'àmbit superior, però aquesta previsió només és real per als convenis d'empresa (i sempre que el conveni de sector no hagi perdut vigència en virtut de la mateixa norma). El conveni superior a un conveni sectorial (que són els que regulen la majoria de les relacions laborals) sol ser un acord marc i, generalment, aquests acords contenen clàusules genèriques, obligacionals i no solen regular aspectes com, per exemple, el salari.

<sup>24</sup>L'obligatorietat o no de l'arbitratge entra en contradicció en diferents preceptes de la norma. Així, es dedueix l'obligatorietat de l'article 82, sempre que una de les parts (normalment la patronal) ho sotmeti unilateralment. Però es dedueix la voluntarietat i necessitat d'acord de submissió a arbitratge de la Disposició Addicional Tretzena de l'Estatut dels Treballadors (versió actual).

## II.6.- Expedients de regulació temporal d'ocupació

Les modificacions de l'any 2012 se centren en l'eliminació de l'aprovació de l'ERTO per l'autoritat laboral, sent també una decisió unilateral de l'empresari o empresària i en la descausalització de la mesura.

Ja desenvolupat en la reforma de 2010, és important evidenciar les intencions econòmiques de la mateixa a través de les quals el govern aplica ingents subvencions a l'empresa que adopta aquestes mesures en contraposició a les limitacions en la durada i consumibilitat de les prestacions per desocupació a que tenen dret els i les treballadores.

També en aquest cas s'estableixen dos mesos de caiguda d'ingressos -no tres com en els casos d'acomiadaments col·lectius- per justificar la mesura. D'altra banda, s'afegeix també una disposició addicional vintena primera al Text Refós de l'Estatut dels Treballadors on s'estableix que el previst en l'article 47 de l'ET no serà aplicable a les Administracions Públiques i a les entitats de dret públic vinculades o dependents, excepte aquelles que es financin majoritàriament amb ingressos obtinguts com a contrapartida d'operacions realitzades al mercat. Amb això s'exclou l'aplicació de mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada recollint els plantejaments del Servei Públic d'Ocupació Estatal.

## II.7.- Acomiadaments col·lectius

Les principals modificacions en matèria d'acomiadament col·lectiu, en la línia general de la reforma, són:

- Desaparició de la necessitat de l'aprovació de l'autoritat de la decisió de l'empresa en cas de desacord amb la representació legal dels i les treballadores<sup>25</sup>. Això implica que la decisió de l'empresa és unilateral; malgrat l'obligatorietat del període de consultes, l'acord no és necessari perquè la decisió de l'empresa sigui efectiva, sense que en aquest supòsit sigui necessària l'aprovació de la decisió extintiva per l'autoritat laboral (reforma de 2012).
- Descausalització de l'acomiadament col·lectiu, que comença amb la reforma de l'any 2010 i s'aprofundeix en la de 2012. Una empresa amb beneficis pot acomiadar si disminueix el nivell d'ingressos -durant tres trimestres- o si preveu que pot tenir pèrdues. En el cas de les causes tècniques, organitzatives i de producció, es trenca el nexa causal entre la seva existència i la necessitat dels acomiadaments. L'empresa ja no ha d'acreditar, des de la reforma de 2012, la raonabilitat de l'acomiadament en relació a la causa al·legada, almenys segons es desprèn de la literalitat de la llei.
- S'introdueix el sector públic com a susceptible de sofrir acomiadaments col·lectius.

<sup>25</sup>Amb matisos en supòsits de força major.



## III.- Aspectes relacionats amb la relació individual de treball. Reforma de 2012

També en els aspectes individuals de la relació de treball, la reforma està orientada a la facilitació de l'acomiadament (flexibilitat externa) i a la possibilitat de modificació unilateral de les condicions de treball per part de l'empresari (flexibilitat interna).

### III.1.- Contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors

És el famós contracte amb període de prova d'un any. És a dir, el contracte mitjançant el qual es pot acomiadar al treballador o treballadora (desistir del contracte) sense causa i sense indemnització durant el primer any. Es tracta d'una clàusula totalment arbitrària per eufemística, ja que el període de prova depèn del lloc de treball i no de la modalitat contractual (les normes no poden anar contra la naturalesa de les coses). Simplement el legislador va pretendre salvar la inconstitucionalitat canviant el nom d'acomiadament lliure per període de prova.

Aquest contracte porta aparellades una sèrie de bonificacions i beneficis fiscals, compatibles amb altres ajudes i que poden arribar fins al 100% de les quotes de seguretat social, bonificacions absolutament injustificades —a més de discriminatòries<sup>26</sup>— quan s'estan produint retallades en les prestacions de desocupació, pensions, etc.

Per no perdre les bonificacions, el o l'empresària no pot acomiadar impropriadament al treballador o treballadora contractat amb aquesta modalitat fins passats tres anys. Però sí pot acomiadar-ne d'altres passat el primer any pel que reforça la substitució de treballadors i treballadores amb major protecció, per uns altres en una situació major de vulnerabilitat per les pròpies condicions de treball d'aquest tipus de contracte.

Tampoc ha de mantenir el nivell d'ocupació: només el de treballadors i treballadores amb relació contractual indefinida durant un any i només si els acomiadaments són declarats o reconeguts com a impropriadats.

Finalment, s'estableix una espècie de parany absurd, que consisteix que el o la treballadora —a jornada completa— pot seguir cobrant el 25% de la seva prestació per desocupació, però aquest 25% no li cotitzarà i se li descomptarà després de la prestació futura (tret que triï la generada després de la contractació si genera dret a prestació).

### III.2.- Acomiadament objectiu.

En la reforma de l'any 2010 s'elimina la nul·litat per defectes formals (no així en l'acomiadament col·lectiu).

Amb la reforma de 2012, la novetat més destacable és la de l'acomiadament per absentisme justificat inferiors a 20 dies —en cas de baixa per malaltia—, en eliminar-se el contrapès del còmput de l'absentisme total com a justificació d'un perjudici a l'empresa.

### III.3.- Indemnització per acomiadament

S'estén la rebaixa de la indemnització per acomiadament impropriadat de 45 a 33 dies i a qualsevol tipus de contracte —no només de foment de la contractació indefinida.

Se suprimeixen els salaris de tramitació en els acomiadaments impropriadats sense readmissió.

La rebaixa de la indemnització perjudica fonamentalment a les i els treballadors de llarga durada, per els qui la indemnització era molt major que els salaris de tramitació, mentre que per a la majoria de les persones joves

<sup>26</sup>Igual que en el contracte de foment de la contractació indefinida, que perd la seva raó de ser (acomiadar per 33 dies de salari per any de servei) amb la rebaixa generalitzada de les indemnitzacions per acomiadament, les bonificacions que comporten aquests contractes són majors si es realitzen amb joves entre 16 i 30 anys o amb majors de 45. Si la persona jove o major és a més dona, la bonificació a l'empresari/a és major. Els contractes amb homes d'entre 31 i 44 anys no generen aquestes indemnitzacions. En fi, la contractació de col·lectius amb dificultats d'accés a l'ocupació es fomenta mitjançant l'abaratiment del seu acomiadament —anterior contracte de foment de la contractació indefinida— o amb la gratuïtat del mateix —en el contracte comentat—.

i els qui van perdre el seu treball en aquests anys de crisi (més del 93% dels contractes subscrits anualment són temporals, si bé en còmput absolut la temporalitat és menor que la indefinició), el perjudici fonamental es manifesta en la pèrdua dels salaris de tramitació.

Però, a més, se suprimeix un cost indirecte: la supressió dels salaris de tramitació desincentiva les demandes per acomiadament improcedent, per la qual cosa l'empresa corre menys riscos a l'hora d'acomiadar per falses causes disciplinàries o objectives. És a dir, en la pràctica, l'abaratiment de l'acomiadament és molt major, així com la desincentivació de l'oposició de la classe treballadora.

### **III.4.- Eliminació de categories professionals**

L'eliminació de les categories professionals, que s'introdueix en la reforma de 2012, significa l'eliminació de certs límits que abans existien respecte a la mobilitat funcional. D'altra banda, a la llarga, significarà que les empreses que ofereixin un lloc de treball, exigeixin la titulació més alta del grup professional, ja que, d'aquesta forma, podrien ampliar les funcions atribuïdes a un sol treballador o treballadora.

### **III.5.- Jornada de treball i drets de conciliació**

La reforma de 2012 introdueix importants novetats quant al temps de treball, sent les més rellevants:

- La possibilitat de l'empresa de distribuir irregularment el 10% de la jornada de la treballadora o treballador.
- La possibilitat de realitzar hores extraordinàries en contractes a temps parcial.
- L'eliminació de la possibilitat d'elecció de jornada en supòsits de reducció. Limitant-se aquesta elecció a la jornada diària, la qual cosa implica l'eliminació del dret a triar, per exemple, un torn fix -essencial quan una persona té al seu càrrec la cura d'una altra-.

Aquest tipus de modificacions tenen un significat que va més enllà de la pura lletra de la llei: el poder de direcció de l'empresa s'estén a l'organització de la nostra vida personal, podent modificar el nostre horari, augmentar la jornada pactada mitjançant la realització d'hores extraordinàries, etc.

Suposa a més una enorme reculada quant a drets de conciliació, que afecten principalment a les dones.

## **IV.- Alternatives a les reformes laborals que generen atur i pobresa.**

Vist que el resultat de les reformes laborals, fins al moment, és el d'incrementar la desocupació, disminuir els salaris enfront dels beneficis empresarials i dificultar la possibilitat de contrarestar aquesta tendència, cal apuntar alternatives que es poden implementar amb resultats totalment contraris.

Si bé la intervenció en la política laboral i econòmica excedeix a les reformes als mercats de treball i concretament a l'Estatut dels Treballadors, és necessari partir d'aquesta base perquè eventualment es puguin establir alternatives en coordinació amb les polítiques sindicals i socio-econòmiques.

Així doncs es parteix del rebuig i derogació de les recents reformes laborals alhora que partint de la necessitat de repartir l'ocupació i la riquesa, es proposa com a mínims assolibles els següents<sup>27</sup>:

### **IV.1.- Repartiment del treball.**

- Eliminació dels contractes precaris de formació i pràctiques, de foment de l'ocupació, contractes temporals i precaris. Eliminació del contracte "per obra o serveis" i de les Empreses de Treball Temporal (E.T.T.s). Contracció dels i les treballadores mitjançant contractes fixos. Indemnització d'un any de salari per acomiadament,

<sup>27</sup>De la plataforma reivindicativa de la CNT.

més 75 dies per any en cas d'acomiadament improcedent i 45 dies per any en cas d'acomiadament procedent. Supressió de les subcontractes i integració en plantilla de les i els treballadors subcontractats.

- Reducció de la jornada laboral setmanal a 30 hores, sense reducció salarial. La reducció de la jornada laboral per llei a 30 hores promourà necessàriament l'increment de la contractació de treballadors i treballadores, en tant es combini aquesta mesura amb les següents.
- Prohibició de la pluriocupació i de les hores extraordinàries excepte les que es derivin de catàstrofes naturals. Totes les baixes per jubilació, excedències, invalidesa i malaltia seran cobertes.
- Rebuig a la polivalència i la mobilitat geogràfica. Supressió dels nous "grups professionals" i manteniment de les categories professionals.
- Augment del període de vacances a 31 dies laborables anuals i del permís de maternitat-paternitat als 3 primers anys.
- Establiment de l'edat de jubilació als 55 anys i prohibició de la permanència en el lloc de treball una vegada superada aquesta edat.
- Treball públic rotatori per les i els aturats de llarga durada i un veritable canvi en el repartiment de la despesa pública per cobrir les necessitats socials bàsiques de totes les persones.

## IV.2 Repartiment de la riquesa.

- Les pujades salarials han de ser automàtiques per any i han de partir, com a mínim, del càlcul de l'Índex de Preus al Consum (IPC) i del poder adquisitiu perdut en anys anteriors. Entenent que tots els treballadors i treballadores formem una sola classe social, les nostres reivindicacions han d'anar orientades cap a un salari únic i just per tots i totes. L'aplicació gradual de pujades lineals que equiparin els salaris són una solució a curt termini, encara que la solució definitiva de les diferències abismals entre professions i col·lectius només poden arribar mitjançant l'aplicació de pujades inversament proporcionals que facin realitat allò d'igual treball, igual salari.
- Augment de la cobertura de la prestació per desocupació. Tant en període de cobertura com en la quantia de la prestació. Cobertura universal dels treballadors i treballadores en atur, que esgotin la seva prestació o no tinguin dret a ella, mitjançant un ingrés que els permeti satisfer les seves necessitats bàsiques.
- Rebuig al sistema vigent d'imposició tributària on els que menys guanyem més paguem i que grava el treball enfront de les rendes del Capital. Rebuig del sistema d'impostos indirectes que converteixen a la classe treballadora en el contribuent fonamental beneficiant als més poderosos econòmicament. Aplicació de mesures destinades a la consecució d'un repartiment de la riquesa que penalitzi les desproporcionades rendes i beneficis del Capital.

## V. Conclusions: una perspectiva anarcosindicalista.

1<sup>a</sup>.- Els objectius de les reformes laborals, i més concretament la de 2012, és accelerar els processos de redistribució de la renda cap al capital -perquè incrementi els seus beneficis- forçant la reducció dels salaris amb el consegüent increment de la pobresa d'una majoria de la població. Des d'una perspectiva de les relacions de poder en el treball, les reformes pretenen afeblir tant el poder individual del treballador o treballadora (promovent la contractació temporal precària, reduint la indemnització per acomiadament i promovent el sosteniment d'altres taxes d'atur) com el poder col·lectiu dels sindicats dificultant l'acció sindical en aquest context.

2<sup>a</sup>.- Les recents reformes laborals estan esquarterant el dret del treball en la seva funció de protecció de la part feble de la relació laboral. Es promou l'ús del dret del treball com a fórmula d'explotació ordenada dels recursos humans. Aquest canvi de paradigma keynesià -protector- a un enfocament neoliberal -explotador- del dret s'està produint alhora que els canvis que s'operen des de l'Estat capitalista i la Unió Europea en la política econòmica i la política social. Això es materialitza en aquesta última reforma, promovent una regulació liberal en el fons -deixar actuar a les parts- però intervencionista en la forma -permetre i legitimar la imposició unilateral de la patronal contra els i les treballadores-, evidenciant encara més el paper de l'Estat capitalista com a instrument de defensa dels interessos de la patronal.

3<sup>a</sup>.- Davant això, la CNT proposa un canvi de política laboral i socio-econòmica dirigida a que les classes treballadores reprenguin el protagonisme i aquesta no s'utilitzi per generar més desocupació i pobresa tal com està succeint actualment. Es proposa repartir l'ocupació i la riquesa, per mitjà de la reducció de la jornada laboral a 30 hores setmanals sense reducció salarial, eliminant la pluriocupació, les hores extra i les subcontractes. Respecte al repartiment de la riquesa es proposen els increments salarials lineals que cobreixin també la pèrdua de poder adquisitiu per la inflació creixent, així com l'augment de la cobertura de la prestació per desocupació, tant en període de cobertura com en la quantia de la prestació. Al seu torn, es proposa cobertura universal dels treballadors i treballadores en atur, que esgotin la seva prestació o no tinguin dret a ella, mitjançant un ingrés que li permeti satisfer les seves necessitats bàsiques. Es rebutja el sistema d'impostos indirectes que converteixen a la classe treballadora en el contribuent fonamental beneficiant als més poderosos econòmicament i es proposa l'aplicació de mesures destinades a la consecució d'un repartiment de la riquesa que penalitzi les desproporcionades rendes i beneficis del Capital.

4<sup>a</sup>.- Les esquerdes del dret del treball es poden i s'han de substituir per una acció sindical a l'empresa i la societat. Al contrari que la representació unitària -delegacionista, estructuralment corrupta i amb cada vegada menor poder de negociació institucional-, la representació sindical per la que aposta la CNT té el potencial de vertebrar-se en tot tipus d'empreses aplicant una política sindical de pressió i confrontació a les polítiques empresarials. El model sindical que representa la CNT és el que pot garantir una resposta efectiva a la desintegració dels drets laborals.

5<sup>a</sup>.- L'aplicació de les recents reformes laborals es pot i s'ha de contrarestar per mitjà de la negociació col·lectiva d'empresa i localitat a la qual la CNT té accés amb la pressió sindical associada. Les situacions de conflictivitat elevada i de naturalesa col·lectiva no són regulades per la llei sinó pel poder i la força sindical. Des d'una perspectiva sindical és aquesta força, mesura en xifres d'afiliació i, sobretot militància, la que pot fer que les decisions unilaterals de l'empresa que vulnerin els drets dels i les treballadores, es puguin anul·lar. La llei pot concedir a l'empresa la possibilitat de realitzar acomiadaments massius, però s'ho pensarà si es troba amb la totalitat o gran part de la plantilla en contra, plantant cara amb accions sindicals, vaga i altres formes de protesta i pressió social. La negociació col·lectiva d'empresa i localitat s'estableix com la via per consolidar el poder sindical en la mateixa i incrementar els graus de control sindical de les empreses en benefici dels treballadors i treballadores.

6<sup>a</sup>.- Les recents reformes laborals obliguen a les Seccions Sindicals a les empreses a tenir un control més exhaustiu del funcionament econòmic, productiu i laboral de les mateixes per poder combatre les polítiques empresarials d'empitjorament de condicions i acomiadaments massius. Aquestes qüestions per a la CNT són una reafirmació dels passos previs necessaris per a la consecució d'un control total de les empreses i de l'economia, promovent la recuperació i cooperativització autogestionada d'empreses així com un canvi en el sistema econòmic i social.

El pas del capitalisme i el seu guardià, que és l'Estat, a un sistema econòmic eficient i socialment just -comunisme llibertari-, es donarà en la mesura en què s'acumuli coneixement i experiència en el funcionament econòmic, productiu i laboral del capitalisme contemporani.

## VI. Referencias utilizadas:

- Gamberoni, Elisa; Von Uexkull, Erik; Weber, Sebastian. The Roles of Openness and Labor Market Institutions for Employment Dynamics during Economic Crises. Number 29. september 2010. World Bank Economic Premise.  
<http://siteresources.worldbank.org/INTPREMNET/Resources/EP29.pdf>
- Confederació Nacional del Treball. Acords del X Congrés Confederal. Còrdova, desembre de 2010 (i anteriors).  
<http://www.cnt.es/x-congreso-confederal-acuerdos>  
<http://www.cnt.es/documentos#anarcosindicalismo>
- Confederació Nacional del Treball. Plataforma reivindicativa.  
<http://archivo.cnt.es/Documentos/plataforma/plataforma.htm>
- Directiva 98/59/CE del consell de 20 de juliol de 1998 relativa a l'aproximació de les legislacions dels Estats membres que es refereixen als acomiadaments col·lectius.  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:225:0016:0021:es:PDF>
- Directiva 2012/6/UE de 14 de març de 2012 sobre la formulació dels Comptes Anuals de les microempreses.  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2012:081:0003:0006:ES:PDF>
- European Commission's Statistical Annex of the European Economy, Spring 2012.  
[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2012/pdf/2012-05-11-stat-annex\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/2012-05-11-stat-annex_en.pdf)
- Institut Nacional d'Estadística. Comptabilitat Nacional Trimestral d'Espanya. 2n Trimestre de 2012 (28 d'agost de 2012).  
<http://www.ine.es/prensa/cntr0212.pdf>
- Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per la reforma del mercat de treball.  
<http://www.boe.es/boe/dias/2010/09/18/pdfs/BOE-A-2010-14301.pdf>
- Llei 3/2012 de 6 de juliol, de mesures urgents per la reforma del mercat de treball.  
<http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf>
- Rodríguez Algans, Lluís (2012). Empresas y administraciones en crisis. Perspectiva económica y jurídica de los cambios en el RDL 3/2012 de reforma del mercado laboral. Ponència presentada al "Seminario sobre la Reforma Laboral. Repercusiones en nuestra estrategia sindical" el 14 d'Abril de 2012 a Madrid, organitzat per la Secretaria de Formació i Estudis de la CNT.



**CNT**

**Confederació Nacional del Treball**  
**Secretariat Permanent del Comitè Confederal**  
**Secretaria de Formació i Estudis**

---