

30 anys de Reformes Laborals

**30 anys de retrocessos en els drets
de la classe treballadora catalana**

Endavant (OSAN)
Països Catalans
novembre de 2009

Índex

- Introducció. Més precarietat amb cada reforma laboral
- **De la Llei de Relacions Laborals (1976) a la primera Reforma laboral d'UGT i PSOE (1984)**
 - La Llei de Relacions Laborals d'abril de 1976
 - Els Pactes de la Moncloa
 - L'Estatut dels Treballadors de 1980
 - La Reforma de L'Estatut dels Treballadors de 1984
- **La gran Reforma Laboral de 1994 i l'aparició de les ETT**
 - Les Empreses de Treball Temporal
 - Les Empreses de Serveis
- **L'abaratiment de l'acomiadament (1997), l'extensió de la precarietat amb els contractes escombraria (2001) i els pactes fallits contra la temporalitat (2006)**
 - La Reforma Laboral de 1997
 - El Decretazo del 2001
- **Les reformes de la Seguretat Social**
- **2010: les properes reformes que s'apropen?**
- **Conclusions**
- **Bibliografia, per saber-ne més**

Introducció. Més precarietat amb cada reforma laboral

La normativa en matèria de dret laboral reflecteix de forma clara i precisa la situació concreta de la lluita de classes de cada època. Cada classe social ha intentat i intenta imposar un marc legal que el beneficiï respecte a la classe contrària, i cadascuna de les reformes laborals expressa la capacitat concreta de pressió de cada classe en aquell moment. Una mínima anàlisi de les successives reformes laborals i de la Seguretat Social a l'Estat Espanyol dibuixa un escenari de feblesa de la classe treballadora i d'un poder aclaparador de la classe capitalista per imposar els seus interessos en forma de lleis laborals.

Ara que es compleixen quasi 30 anys de l'aprovació de l'Estatut dels Treballadors de l'any 1980, ja es poden mirar amb perspectiva aquestes tres dècades marcades per cinc reformes laborals formals i múltiples reformes laborals que han estat anomenades informals.

La comparació entre la situació de les treballadores catalanes¹ l'any 2009 i la de les de l'any 1976, any de la mort del dictador, no deixa lloc a cap dubte: els 30 anys de monarquia constitucional a l'Estat Espanyol han estat un període de contínues i successives regressions dels drets de la classe treballadora. Poques persones podien arribar a imaginar-se que els drets socials adquirits durant els darrers i convulsos anys del franquisme, amb un important i mobilitzat moviment obrer, s'anirien perdent i devaluant amb l'arribada del parlamentarisme i el regnat de Joan Carles I.

Però els exemples són evidents: l'any 1976 tant les Empreses de Treball Temporal (ETT), com qualsevol forma de prestamisme laboral, estaven radicalment prohibits. Tanmateix, els contractes temporals i precaris han anat guanyant terreny en el mercat laboral fins a arribar a més del 95% del total dels contractes realitzats; les indemnitzacions per acomiadaments han anat reduint-se dràsticament amb el temps fins a quasi la meitat, s'han reduït la pràctica totalitat de les prestacions de la Seguretat Social, ha crescut la subcontractació i han aparegut les mil i una cares de la precarietat, en forma de becaris, falsos autònoms o els contractes de pràctiques, entre molts d'altres exemples.

¹ Avui dia el llenguatge reproduceix l'estructura d'opressió patriarcal i exerceix discriminació a través de la utilització sistemàtica del gènere masculí. És per aquest motiu que en aquest text s'utilitza, en la mesura que la llengua ho permet, els mots col·lectius específics per designar una pluralitat de persones d'un mateix grup (classe treballadora). En absència del mot col·lectiu, o per evitar un ús reiterat, s'utilitza el plural femení (treballadores).

Per posar només alguns dels múltiples exemples que apareixeran en les properes pàgines, una persona en situació de baixa mèdica el 1980 no podia ser acomiadada per la patronal ja que la llei entenia que l'estaven discriminant pel seu estat de salut, mentre que el 2009 aquest mateix acomiadament és totalment legal. Com a exemple, un dels darrers escàndols mediàtics dels últims mesos: l'acomiadament d'un treballador amb diagnòstic de càncer de pulmó o d'una treballadora en estat de coma.

O també podem observar com una persona acomiadada improcedentment podia triar entre tornar a l'empresa o cobrar la indemnització l'any 1977, mentre que a l'any 2009 és l'empresària² qui tria entre reincorporar a la treballadora o pagar-li la indemnització. A més a més, la indemnització a percebre s'ha reduït pràcticament a la meitat. En tots aquests exemples el resultat és el mateix: més poder per a l'empresa i menys capacitat de les treballadores per actuar i defensar els seus drets.

Curiosament, totes les reformes laborals postfranquistes han aixecat la bandera de la lluita contra la precarietat, la temporalitat, l'atur i la sinistralitat laboral, tal com veiem que fa actualment el ministre espanyol de treball, Corbacho, amb la nova reforma laboral que s'apropa. Però cap d'aquests objectius s'ha assolit, ans al contrari, s'han disparat les taxes de precarietat, l'atur avui dia ha arribat a la xifra rècord d'1 milió de persones als Països Catalans, i la xacra de la sinistralitat s'ha mantingut en idèntics nivells que fa tres dècades, malgrat l'aprovació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals l'any 1995, que dista molt de ser mínimament aplicada.

Tal com es podrà comprovar amb la lectura de les properes pàgines, el nou marc jurídic espanyol, sorgit de la reforma del franquisme, ha significat una devaluació contínua dels drets de les treballadores catalanes i les darreres declaracions públiques de ministres, empresàries i dels sindicats CCOO i UGT apunten a que aquest procés s'intentarà accentuar en els propers mesos.

Les propostes que actualment estan sobre la taula per a la nova reforma laboral prevista per al 2010, segueixen el mateix esquema que les anteriors. S'emparen en la lluita contra l'atur, malgrat que les anteriors reformes només han portat més atur. Diuen combatre la precarietat i la temporalitat, però han estat aquestes les que han estès aquesta xacra

² De la mateixa manera que abans, s'utilitza el gènere femení perquè ens referim a la persona treballadora, i per tant a un treballador o una treballadora. Quan un fet faci referència a un dels dos sexes en concret, serà especificat, mentre que si no és especificat, al llarg del text s'ha d'entendre que ens referim amb ambdós sexes..

social que tant patiment comporta a àmplies capes de la població.

Per tant, no ens podem deixar enganyar un altre cop. La reforma laboral que es proposa no té com a objectiu la lluita contra l'atur i la precarietat ja que proposa una sèrie de mesures que augmentaran el benefici empresarial a costa de la reducció dels drets de la classe treballadora.

Esquemes:

ACOMIADAMENT IMPROCEDENT

1977

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

1980

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

1994

- Ampliació dels casos d'aplicació de l'acomiadament objectiu, amb indemnització de **20 dies.**

1997

- Nou contracte bonificat (per a les dones, les persones aturades i les persones majors de 45 anys) amb acomiadament de **33 dies, amb un límit de 2 anualitats.**
- Nova ampliació dels casos d'aplicació de l'acomiadament objectiu.

Propostes per al 2010

- Nou contracte únic amb indemnització de 20 dies per any treballat.
- Eliminació de les limitacions a les ETT.
- Importants reduccions en les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social

PRINCIPALS REGRESSIONS EN ELS DRETS LABORALS

1984

- S'incorporen nous tipus de contractes eventuais i precaris.

1985

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

1994

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

1997

- Les treballadores en situació de baixa que són acomiadades no continuaran rebent la prestació d'Incapacitat Temporal, sinó la d'atur.
- Augment de les bonificacions a la Seguretat Social per a les empreses.

2002

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

2007

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

De la Llei de Relacions Laborals (1976) a la primera Reforma laboral d'UGT i PSOE (1984)

La situació política i social als Països Catalans en els darrers anys de vida del dictador Francisco Franco va estar marcada per un augment considerable de la lluita i organització de la classe treballadora, que en un període de temps relativament curt va aconseguir una sèrie d'importants drets laborals, a més d'importants millores salarials en les negociacions dels convenis col·lectius.

Aquesta realitat de millores socials i laborals aconseguides en les lluites dels anys 70 contrasta amb el fet que en aquelles dates els sindicats no eren legals, i ni tan sols tenien marcs de representació a les empreses.

La Llei de Relacions Laborals d'abril de 1976

- **En cas d'acomiadament improcedent, la treballadora té l'opció d'incorporar-se de nou a l'empresa o d'optar per la indemnització**
- **Indemnització en cas d'acomiadament improcedent de 60 dies per any treballat, amb el límit de 5 anualitats**

Va significar sens dubte el nivell més alt de garantia de drets en el contracte de treball del qual han gaudit les treballadores catalanes en les darreres dècades. Els exemples en són múltiples i segurament el més conegut és que en cas d'acomiadament declarat improcedent, era la treballadora qui tenia l'opció d'incorporar-se de nou a l'empresa o d'optar per la indemnització.

En tot cas, també cal destacar que la quantia de la indemnització per acomiadament declarat improcedent era d'un mínim de 6 mesos amb 60 dies per any treballat, amb un límit de 5 anualitats (pràcticament el doble que l'actual), que s'arribaven a doblar en els casos de família nombrosa i dels majors de 55 anys, a més d'imperar legalment la prima-

cia de la contractació indefinida i, per tant, després del període de prova, llevat de casos molt excepcionals, es passava a tenir contracte indefinit.

És destacable el fet que aquest nou marc jurídic laboral es va donar amb la major part d'organitzacions i sindicats obrers a la clandestinitat, però amb una capacitat de lluita i combativitat que va arribar al seu estadi més elevat en aquests anys.

En tot cas, alguns d'aquests drets laborals van durar ben poc, ja que el Reial Decret del 4 de març de 1977 va suprimir el ja citat dret a la readmissió i va rebaixar les quanties de les indemnitzacions, introduint alhora l'acomiadament objectiu individual i la possibilitat de la reestructuració de plantilles.

Els Pactes de la Moncloa

- Els grans pactes entre els sectors moderats del franquisme i de l'oposició reformista que van establir també el nou marc de relacions laborals

El context polític i sindical va canviar radicalment amb els anomenats Pactes de la Moncloa, un dels grans acords de consolidació del nou sistema jurídic i polític sorgit de la reforma del franquisme.

Els sindicats van ser legalitzats el mes d'abril de 1977, i l'octubre d'aquell mateix any els partits polítics que donaven suport a la reforma del franquisme (inclòs el PCE i, per tant, també les seves seccions autonòmiques, com el PSUC) van firmar els Pactes de la Moncloa i encara que els sindicats CCOO i UGT no els firmessin, els van recolzar fermament.

El contingut dels Pactes de la Moncloa inclou temes polítics, socials i econòmics. Des del punt de vista laboral, es pacta que el salari i les condicions laborals de la classe treballadora depenguin del creixement econòmic.

Altres canvis importants incorporats pels Pactes de la Moncloa van ser el canvi del criteri sindical per la negociació col·lectiva, que ja no partirà de l'IPC de l'any anterior sinó de la

inflació prevista, cosa que ha implicat un espoli en els salaris de les treballadores de més de 20 punts. Alhora, es va preveure la possibilitat de regular plantilles, permetent l'acomiadament del 5% de la plantilla en aquells casos en els quals la pujada salarial superés en una empresa el 20%; incorporant alhora la possibilitat de contractació temporal i l'ajustament necessari de plantilles en les empreses en crisi.

En definitiva, amb els Pactes de la Moncloa es va donar forma a la Constitució de 1978, que consagra la inviolabilitat de l'economia de mercat i del règim capitalista, incorporant els nous valors i bases jurídiques del capitalisme modern, que van marcar l'aprovació posterior de l'Estatut dels Treballadors.

L'Estatut dels Treballadors de 1980

- Es redueix la indemnització per acomiadament improcedent de 60 dies per any, amb un límit de 5 anualitats, a 45 dies per any, amb límit de 3 anualitats i mitja.

Un cop debilitat el moviment obrer per la política de consens dels Pactes de la Moncloa, la CEOE i el partit de govern que representava el franquisme reformista, l'UCD, van pactar amb l'UGT l'Acord per a l'elaboració de l'Estatut dels Treballadors i en l'Acord Marc Interconfederal.

L'Estatut dels Treballadors és una actualització dels múltiples decrets promulgats des de 1977, fent un salt qualitatiu en consagrar com a llei de dret necessari tots aquests decrets, i aprofundeix en la retallada de drets per a la classe treballadora.

Com a exemple paradigmàtic, la indemnització per acomiadament improcedent passa de 60 dies per any treballat amb un límit de 5 anualitats a 45 dies amb el límit de 3 anualitats i mitja. Alhora, es reforça el poder empresarial mitjançant la possibilitat legal de la mobilitat geogràfica, la flexibilitat dels horaris i el calendari i s'atorguen nous poders legals a la patronal en l'organització del treball.

La Reforma de l'Estatut dels Treballadors de 1984

- **S'incorporen nous tipus de contractes eventuais i precaris, a més de suprimir els límits als contractes temporals que existien anteriorment.**

Als pocs anys de l'aprovació de l'Estatut dels Treballadors es va crear el govern de l'Estat amb el PSOE, el 1982, que en pocs anys va demostrar el seu poder de silenciar les veus sindicals alternatives que van intentar protestar per les contínues retallades en els drets laborals, i per les salvatges reestructuracions industrials que es van dur a terme des del govern de Felipe González.

La Reforma Laboral de 1984, pactada amb el sindicat UGT, va significar el cop definitiu per acabar amb l'estabilitat en l'ocupació i generalitzar la precarietat, que a més va augmentar amb l'aprovació de diversos decrets que van incorporar nous tipus de contractació eventual, a més de trencar les limitacions imposades a la contractació temporal (concretament al contracte de foment de l'ocupació) que existien des de 1981.

Aquesta reforma, en el marc de la majoria absoluta del PSOE, va significar l'extensió de la temporalitat i la seva normalització a les empreses, permetent fer contractes eventuais per a llocs de treball estables i permanents.

La gran Reforma Laboral de 1994 i l'aparició de les ETT

- **Legalització del prestamisme laboral: les ETT**
- **Augment del període de prova per al personal no qualificat, de 15 dies a 2 mesos**
- **Nova ampliació dels contractes temporals amb més tipus de contractes d'obra i eventuais.**
- **Incorporació del contracte d'aprenentatge, sense cotització a la Seguretat Social**
- **Ampliació dels casos d'aplicació de l'acomiadament objectiu, amb indemnització de 20 dies per any treballat.**
- **Legalització de l'acomiadament de les treballadores en situació de baixa mèdica**

L'any 1994 el PSOE governava novament amb majoria absoluta a l'Estat Espanyol, i va portar endavant, segurament, la reforma de la normativa laboral més important i més àmplia, que va afectar pràcticament tots els aspectes fonamentals del marc jurídic de la relació laboral: la remuneració, la jornada, l'estructura de la negociació col·lectiva i la forma d'acomiadament, entre d'altres. Aquesta reforma significà la modificació de la meitat del text vigent de l'Estatut dels Treballadors de 1980. El text ni tan sols va comptar amb el suport de CCOO i UGT.

Les Empreses de Treball Temporal

La contractació de treballadores amb la finalitat de cedir-les temporalment a altres empreses, l'anomenat prestamisme laboral, havia estat prohibit a tot Europa des de principis del moviment obrer. Ja les primeres lleis laborals del segle XX de tot el continent qualificaven aquestes pràctiques de tràfic il·legal de mà d'obra, que atemptava contra els drets fonamentals de la classe treballadora.

A l'Estat espanyol tot prestamisme laboral va estar prohibit per l'Estatut dels Treballadors de 1980, situació que es va mantenir fins la Reforma Laboral de 1994, any en què es va crear una excepció a aquesta norma amb l'aprovació de la Llei de les Empreses de Treball Temporal (ETT).

La pròpia llei defineix les ETT com aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadoras por ella contratados. És a dir, el funcionament és senzill: una empresa (ETT) contracta una persona per cedir-la a una tercera empresa, que és la que realitzarà la funció empresarial i directiva. Per tant, existeixen dos empreses, una fictícia (l'ETT) i una real (l'empresa usuària).

Malgrat no complir-se a la pràctica en moltes ocasions, la llei de 1994 obligava a que la remuneració fos, com a mínim, igual a la del conveni col·lectiu de l'empresa usuària i havia d'incloure la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i vacances, prohibint, així, que l'ETT cobrés a la treballadora cap quantitat en concepte de selecció, formació o contractació, entre d'altres característiques, ja que els casos concrets en què poden contractar-se treballadores a través d'ETT són únicament per satisfer necessitats temporals de l'empresa usuària en casos molt concrets.

Fruit d'aquest sistema triangular, les treballadores d'ETT viuen una realitat laboral diferenciada de les seves companyes de feina contractades directament per l'empresa usuària. Aquest fet comporta:

- **Problemes de sindicació i organització:** els treballadors i les treballadores d'ETT normalment van rotant d'empresa, fet que implica que només es puguin trobar puntualment amb les seves teòriques companyes de feina a l'ETT i, a dificulta la seva organització sindical en el lloc de treball. Aquest fet condiciona i facilita uns nivells molt baixos de sindicació.
- **Problemàtiques de prevenció de riscos laborals:** els mateixos factors anteriors, i amb l'afegit de canviar constantment de feina, fan que aquestes treballadores comptin amb una taxa de sinistralitat molt més alta que la resta de la població activa.
- **Precarietat i temporalitat:** aquests dos factors són intrínsecs a unes feines que poden durar dies, setmanes o pocs mesos, amb rotació constant i contractes de curta durada.

Les Empreses de Serveis

És un cas nou i en expansió a l'Estat Espanyol, també anomenades empreses de multiserveis, de serveis múltiples o de gestió integral de serveis (en anglès, outsourcing global). La seva expansió es donà a partir de la reforma de la Llei d'ETT de 1999, que principalment va igualar el salari de les treballadores d'ETT al de les de l'empresa principal. Han estat qualificades com a ETT encobertes, actuant com una fugida del dret, ja que fan competència deslleial a les ETT.

Són empreses que, sense tenir llicència d'ETT, cedeixen treballadores a l'empresa usuària, sota la ficció que es tracta d'una subcontrata. Però les treballadores cedides estan sotmeses a l'empresa usuària, sense que l'empresa de servei tingui cap estructura, més que la de cedir la treballadora.

És a dir, es presenten com a subcontrates, però a la pràctica cedeixen treballadores sense haver d'atenir-se ni al sou ni al conveni de l'empresa principal, fet que redueix els costos

de les empreses usuàries en detriment dels drets salarials i laborals de la classe treballadora.

Acomiadaments més barats

La reforma de 1994 també va reduir considerablement la quantia de les indemnitzacions per acomiadament a través de dues vies: la limitació dels salaris de tramitació i l'ampliació dels casos en què es pot aplicar l'acomiadament objectiu.

En aquest darrer cas, el de l'acomiadament objectiu (o per causes objectives), que compta amb una indemnització de només 20 dies per any treballat, la patronal no cal que demostrï pèrdues per a poder aplicar-lo, sinó que pot al·legar una simple necessitat de reorganitzar l'empresa per a ser més competitiva en el mercat, i que la treballadora ja no és genèricament necessària.

- L'abaratiment de l'acomiadament (1997) i el decretazo del PP (2002)

La Reforma Laboral de 1997

- Es crea el nou contracte de foment de la contractació indefinida, que rebaixa la indemnització per acomiadament improcedent a 33 dies per any treballat, amb un límit de 24 mensualitats**
- S'amplien encara més les possibilitats d'acomiadament objectiu, amb una indemnització de 20 dies per any treballat**
- Les treballadores en situació de baixa mèdica que són acomiadades no continuaran rebent la prestació d'incapacitat temporal, sinó la d'atur (normalment més baixa)**
- Augment de les bonificacions a la Seguretat Social per a les empreses**

La Reforma de 1997 va ser pactada pel govern de José Maria Aznar, amb CCOO, UGT i la CEOE, argumentant que la mesura de rebaixar la indemnització per acomiadament de 45 dies per any amb el límit de 42 mensualitats a 33 dies per any amb el límit de 24 mensualitats, es fonamentava en combatre la precarietat, situada en uns nivells del 33%, amb el suposat objectiu que en el 2000 els nivells de precarietat quedessin reduïts a la meitat.

Però la temporalitat i la precarietat no només no es van reduir, sinó que no han parat de créixer arrel d'aquests nous contractes.

Aquesta nova reforma va precaritzar encara més les relacions laborals ja que va rebaixar les indemnitzacions empresarials per l'acomiadament, que s'ha convertit pràcticament en gratuït per les bonificacions que han rebut les empresàries per aquesta modalitat de contractació.

El Decretazo del PP del 2002

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

El Decretazo va endurir les condicions per a l'accés a les prestacions d'atur en general, sobretot per a les treballadores agràries. També va intentar abolir els salaris de tramitació. Contra aquesta darrera mesura es va convocar el 20 de juny 2002 una jornada de Vaga General, que va ser un èxit total arreu del territori, després de la qual s'aconseguí mantenir els salaris de tramitació.

Les reformes de la Seguretat Social

La Seguretat Social (les pensions, tant les d'invalidesa, com les de viduïtat o jubilació) és un terreny especialment sensible socialment, ja que afecta les rendes de les capes socials més vulnerables.

Tot i així, els diferents governs espanyols posteriors al franquisme han anat promulgant lleis que han anat dificultant l'accés de la població a les prestacions, a més de redefinir els càlculs de les pensions per aconseguir importants reduccions en les quanties que finalment reben les pensionistes.

La Seguretat Social a l'Estat Espanyol ha viscut en les darreres dècades diverses reformes, des dels famosos Pactes de la Moncloa de finals dels anys 1970. En cadascuna de les modificacions legals els mateixos agents socials signants (Govern, patronals i sindicats CCOO i UGT) han argumentat els canvis sobre la base d'unes suposades millores difícilment apreciables. Alhora han defensat les contínues retallades en prestacions i drets

socials apel·lant a la responsabilitat de la ciutadania per contenir un suposat dèficit públic de la seguretat social -que només perceben les visions més catastrofistes i conservadores- i fer, per fi, sostenible el sistema.

Aquesta tendència continuada a l'enduriment de les condicions per percebre prestacions i a la seva reducció progressiva, ha tingut en els darrers anys una preocupant acceleració amb allò establert als Pactes de Toledo de 1995 i a l'Informe de la Comissió Europea de 2003. La línia de fons d'aquesta tendència, marcada a nivell internacional per l'FMI, és aconseguir, en el marc europeu, retardar al màxim l'edat de jubilació per augmentar les cotitzacions; endurir les condicions per accedir a les pensions per reduir-ne les persones beneficiàries i disminuir la quantitat a percebre de les prestacions d'atur, jubilació, viduïtat o incapacitat. En definitiva, per a la majoria de la població significa treballar més anys per percebre menys prestacions.

Alhora, a les reformes legals es redueixen les aportacions empresarials als fons de la Seguretat Social mentre, any rere any, fins i tot els informes més conservadors coincideixen en que el sistema de la Seguretat Social està garantit a l'Estat Espanyol com a mínim per a tres dècades, i cada any es donen importants superàvits.

Les principals reformes en aquesta matèria han estat:

1985

- S'augmenten els anys de cotització mínims per a accedir a la jubilació, passant de 8 anys a 10 anys. Aquest enduriment del requisit va significar deixar fora de les prestacions les persones amb menys anys de cotització, sobretot dones.

1997

- Va suposar un nou augment dels anys de cotització mínims per a accedir a la jubilació, passant de 10 anys a 15 anys i, per tant, deixar cada vegada més col·lectius fora de la protecció social.

2001

- Va limitar a incentivar el retard l'edat de la jubilació, modificant també els coeficients reductors, i reduint lleument les prestacions.

La darrera Reforma de 2007

- **S'augmenta fins a 15 anys reals el mínim de cotització per accedir a la jubilació**
- **Enduriment de les condicions per a l'accés a la jubilació parcial**
- **S'introdueix la possibilitat de la viduïtat per a les parelles de fet, però molt més restrictiva que per als matrimonis legals**
- **Reducció de les quanties per les prestacions d'invalidesa permanent**

La darrera gran reforma laboral, la del 2007, va ser una reforma global de diferents aspectes de la Seguretat Social, incidint principalment en les prestacions per jubilació, viduïtat i incapacitat, realitats que afecten àmplies capes de la societat.

La Jubilació. En el període mínim de cotització per optar a la jubilació, la reforma augmenta en 775 dies (més de dos anys) la cotització exigida per percebre la pensió contributiva de jubilació, passant dels antics 4.700 dies (ja que s'assimilaven les cotitzacions de les pagues extra) als actuals 5.475 dies (exactament 15 anys). Aquest enduriment dels requisits ha afectat principalment els col·lectius de dones i les treballadores immigrants nacionalitzades, que pateixen la majoria de contractes temporals, parcials o en l'economia submergida, i acostumen a arribar a l'edat de jubilació amb períodes curts de cotització.

La Jubilació Parcial La jubilació parcial, creada per preservar els drets de les treballadores en processos d'acomiadaments col·lectius, ha estat un altre dels àmbits afectats per la reforma amb un enduriment general dels requisits per accedir-hi. En gran part dels expedients de regulació dels darrers anys s'ha utilitzat aquesta modalitat de la jubilació que beneficiava les treballadores en poder avançar als 60 anys la jubilació mantenint la cotització i la pensió de jubilació ordinària, establerta als 65 anys.

L'enduriment en els requisits de la jubilació parcial ha consistit en l'augment de l'edat mínima dels 60 als 61 anys (mantenint els 60 anys per les treballadores mutualistes, que han cotitzat abans de 1967) A més, es redueix el percentatge màxim de limitació de la jornada de jubilació parcial del 85% al 75%, s'augmenta el període mínim de cotització exigida per accedir-hi, de 15 a 30 anys, i es demanen 6 anys d'antiguitat a la mateixa empresa.

La incapacitat permanent En aquest àmbit l'acord declara que el seu objectiu és evitar que la incapacitat permanent es converteixi en una via d'accés a la pensió per a persones

amb cotitzacions insuficients. Amb l'argumentació d'evitar aquest frau, s'estructura un nou mecanisme de càlcul de les diferents pensions d'incapacitat permanent per malaltia comuna a través d'augmentar la dependència de la quantia de la pensió respecte a les anteriors cotitzacions de la treballadora.

Fins a l'actualitat el càlcul de la quantia d'aquestes pensions per malaltia comuna venia donat per la cotització dels darrers 8 anys des de la declaració de la incapacitat permanent. Amb la nova reforma es determina la base reguladora respecte del conjunt de la vida laboral i la quantitat a percebre es fa dependre del mecanisme de càlcul de la jubilació, la qual cosa representa la introducció de la necessitat d'uns anys mínims de cotització per poder percebre la pensió d'incapacitat en la seva totalitat, i una reducció progressiva d'aquesta segons els anys de cotització.

2010: Les properes reformes que s'apropen?

Propostes:

- **Nova reducció de les indemnitzacions per acomiadament, a 20 dies per any treballat, o amb un únic contracte que aniria augmentant la indemnització amb els anys de prestació de serveis.**
- **Noves reduccions en les cotitzacions empresarials de la Seguretat Social**
- **Eliminar les restriccions legals a les ETT**
- **Augment de l'edat ordinària de jubilació als 70 anys**
- **Canviar la forma de càlcul de les prestacions de jubilació per reduir-ne les quanties**
- **Eliminar la prestació de viduïtat per a les parelles no dependents econòmicament**

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

Proposta de nova reducció en les indemnitzacions per acomiadament

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

Proposta de noves reduccions en les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social

La patronal proposa una reducció de 5 punts, mentre que el govern del PSOE i els sindicats CCOO i UGT acceptarien una retallada d'1 punt i mig. En tots dos casos l'estalvi empresarial seria milionari, reduint considerablement la caixa de les prestacions. Aquest debat es dona a només dos anys de la Reforma de la Seguretat Social de 2007, que va reduir les pensions argumentant que les cotitzacions no eren suficients per a garantir-ne la continuïtat.

En tot cas, és evident que si la caixa de la Seguretat Social deixa d'ingressar quanties importants, les prestacions que paga la citada caixa hauran de reduir-se, en quantia o en beneficiaris.

Eliminar les restriccions a les ETT

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

En el terreny de la Seguretat Social també s'han donat propostes de noves reformes, que principalment han estat:

Proposta d'augment de l'edat ordinària de jubilació als 70 anys (actualment és als 65 anys). Aquesta mesura podria ser aplicada a totes les treballadores o a certs sectors, i augmentaria el número de cotitzants, reduint les prestacions a pagar.

Proposta de canviar la forma de càlcul de les prestacions de jubilació per reduir-ne les quanties. Concretament, es proposa augmentar els anys de cotització a tenir en compte per fer el càlcul de la prestació, passant dels actuals 15 anys a tota la vida laboral. Com que la gran majoria de la població té cotitzacions més altes els darrers anys, les prestacions reconegudes són més baixes amb aquesta mesura.

Proposta d'eliminar la prestació de viduïtat per a les parelles no dependents econòmicament. Per tant, només tindrien dret a la pensió les parelles que depenien econòmicament del difunt. Aquesta mesura, que ha estat aplicada des del 2007 a les parelles de fet, previsiblement serà aplicada a tots els matrimonis legals en els propers anys, reduint dràsticament el número de persones que poden rebre aquesta prestació.

Conclusions

En els darrers mesos una bateria de missatges des dels mitjans de comunicació ha fet arribar a casa nostra que la situació de crisi econòmica només podrà ser superada suposadament amb una nova Reforma Laboral.

Segons els analistes, periodistes, ministres i representants de la patronal, l'atur d'1 milió de persones als Països Catalans es deu a un acomiadament massa car, i les altes taxes de temporalitat dels contractes podrien solucionar-se amb contractes fixes més flexibles.

En els propers mesos aquest missatge s'anirà accentuant, i és molt probable que en el proper curs polític el govern espanyol, la patronal i CCOO i UGT arribin a un acord sobre una nova Reforma Laboral, que suposadament combatrà novament l'atur i la precarietat amb l'abaratiment de l'acomiadament i amb nous contractes precaris.

Però una anàlisi de les anteriors reformes laborals de 1984, 1994, 1997, 2001 i 2006 demostra clarament el contrari. Les taxes d'atur històriques que vivim són precisament conseqüència d'unes reformes normatives que han fet que el cost de l'acomiadament sigui cada vegada menor, i en molts casos pràcticament gratuït, com en el cas dels contractes temporals, els becaris o els falsos autònoms, per exemple, sectors que agrupen àmplies capes de la població.

I tampoc no pot ocultar-se per més temps que les altes taxes de precarietat dels Països Catalans, rècord a tot Europa, són producte dels contractes temporals que han anat creant els governs espanyols i els governs regionals dels diferents territoris que configuren la nostra nació amb el beneplàcit de CCOO i UGT; i, sorprenentment, sota l'argumentació de combatre la temporalitat.

Cap de les mesures que estan sobre la taula per formar part de la Reforma Laboral de 2010 té com a objectiu combatre la precarietat ni l'atur. Ben al contrari, les mesures proposades per la patronal incidiran en un augment de la precarietat i l'atur per a les classes populars catalanes, realitat que comporta més sinistralitat laboral i més reduccions en les prestacions de la Seguretat Social.

Per tant, i tal com ja va passar els anys 1984, 1994, 1997, 2001 i 2006, la nova Reforma Laboral, única i exclusivament, busca augmentar el benefici empresarial a costa de la devaluació de les condicions de vida de la classe treballadora, que comptarà amb menys drets laborals, menys pensions i menys capacitat de control sobre la riquesa que produeix.

L'estat espanyol mostra la taxa d'atur més elevada i trigarà més que la mitjana de països europeus, segons els darrers informes de diferents organismes internacionals, en sortir de la recessió. Sota aquest pretext, a l'empara de la crisi econòmica, polítiques, empresàries i els sindicats oficialistes clamaran per la imperiosa necessitat d'impulsar una reforma laboral per accelerar la recuperació econòmica. Cal no oblidar que fan referència a la recuperació econòmica de les taxes de beneficis de les grans empreses.

És moment, doncs, de crear un ampli moviment social, on tinguin cabuda totes les sensibilitats alternatives a l'oficialisme de CCOO i UGT, per aturar aquesta nova agressió a la classe treballadora dels Països Catalans, que va acompanyada del deteriorament intencionat de serveis públics fonamentals, com són la sanitat i l'educació, iniciat les darreres dècades. Tan sols un rebuig ampli i unit de les classes populars catalanes pot plantar cara a aquesta ofensiva contínua, però que avui és més visible que mai.