



Ajuntament de Palma
Secretaria General del Ple
ENTRADA núm. 844 / 2012
SORTIDA núm. /
DATA 15/03/2012

Ajuntament de Palma

El grup municipal PSM-IniciativaVerds-Entesa a l'Ajuntament de Palma presenta al proper Plenari, previ dictamen de la Comissió Informativa corresponent, la següent **PROPOSICIÓ** relativa a:

LA "FLEXinSEGURETAT" I LES SEVES CONSEQÜÈNCIES

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

El Decret llei 3/2012 de 10 de febrer de Mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, va ser aprovada pel Govern del PP, sense diàleg ni negociació amb els interlocutors socials, s'ha fet per satisfer les demandes dels mercats financers que estan especulant amb les deutes públiques. Les propostes per fer front a la reducció del dèficit públic són únicament reducció de la despesa social i la desregulació del mercat laboral.

Aquestes mesures han provocat l'efecte contrari: s'ha incrementat el nombre de persones a l'atur fins a 5.273.600 persones a l'estat espanyol. Entre els i les joves, menors de 25 anys, està a prop del 50%. Des de l'any 2010 assistim a una continua degradació dels serveis públics i de les polítiques socials, que aprofitant la crisi, caminen cap a una progressiva privatització. El que representarà majors injustícies i desigualtats entre la ciutadania.

Mai cap Govern, en tant poc temps, ha fet tant per destrossar les millores laborals i socials que es varen posar en marxa des de l'any 1977 amb les primeres eleccions democràtiques. I no hem d'oblidar que abans, moltes persones en la clandestinitat, varen reivindicar i lluitar per la millora de les condicions laborals i socials. Tortures, presó, exili, etc... varen ser algunes de les conseqüències que patiren aquest sindicalistes.

La situació econòmica empitjora per moments: administracions, petits empresaris i emprenedors no reben ajudes perquè les entitats financeres especulen amb el diners que reben. I davant això, en comptes de reaccionar, el Govern del PP pren mesures per precaritzar el món laboral.

Aquesta reforma que diu, en la seva exposició de motius, que es completa i equilibrada i que té com a objectiu la "flexiseguretat" adoptant mesures que faciliten la creació de llocs de feina així com l'estabilitat en l'ocupació. Lluny d'això el que fa és interrompre el dret al treball i l'alternativa és una il·limitada arbitrietat empresarial; facilita i abarateix l'acomiadament; augmenta i precaritza més les modalitats de contractació; augmenta les possibilitats de discriminació d'ocupació, romp l'equilibri de la negociació col·lectiva; etc....

Els empresaris poden al·legar causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció per prendre qualsevol decisió de les recollides en aquesta reforma.

Com afecta als treballadors i treballadores:

1. L'acomiadament més fàcil i més barat: les empreses poden fer servir l'acomiadament com mesura preventiva, donat que serà suficient, no han de justificar pèrdues econòmiques, demostrant la reducció de ingressos o vendes per un període inferior a 9 mesos.

Per l'acomiadament **col·lectiu**: desapareix la autorització de l'autoritat laboral per aplicar un ERO (expedient de regulació d'ocupació) = "Barra lliure per l'acomiadament".



En el **sector públic**: L'excedent de plantilla o l'excessiu dèficit públic serà motiu per justificar l'acomiadament col·lectiu o individuals del personal laboral fixo.

La **indemnització habitual**, per acomiadament, serà de 20 dies per any treballat amb un màxim de 12 mesos. I si és improcedent: 33 dies/any amb un màxim de 24 mesos.

Els **salaris de tramitació**, són els que van des de la comunicació de l'acomiadament fins la sentència si és improcedent, es suprimeix. Excepte si l'empresari decideix la readmissió del treballador o treballadora

2. Nou contracte amb acomiadament lliure el primer any sense causa i sense cap compensació. Un període de prova d'un any és excessiu i desmesurat i discriminatori donat que sols funciona per treballadors/es que tinguin 1 any de dret a prestació d'atur en front d'aquelles persones que han esgotat la prestació.
3. Poden desaparèixer els convenis col·lectius: Si després d'haver denunciat el conveni col·lectiu passen dos anys sense acord, aquest deixarà d'estar en vigor i en darrer terme s'aplicarà l'estatut dels treballadors.
4. Rebaixa salarial: Si l'empresa passa per dificultats pot haver-hi una rebaixa tant col·lectiva com individual. L'empresariat té la darrera paraula i si el treballador o treballadora no està d'acord té dret a 20 dies/any amb un màxim de 9 mesos.
5. Modificació de la jornada laboral: es podrà reduir la jornada i el salari o també es podrà distribuir de manera diferent un 5% de la jornada, per exemple més hores a l'estiu i menys a l'hivern. L'empresariat ho podrà imposar i el treballador/a si no ho accepta té dret a una indemnització de 20 dies/anys amb un màxim de 9 mesos.
6. Mobilitat funcional: Un treballador o treballadora podrà fer funcions inferiors a la seva categoria laboral amb el mateix salari o de nivell superior amb una compensació. Desapareix el concepte de categoria professional i es substituït pel de grups professionals, molt més ample. Aquesta pràctica, pot donar lloc a encarregar funcions a persones no suficientment preparades i fer servir la baixada de productivitat per justificar l'acomiadament.
7. Mobilitat geogràfica: L'empresa pot imposar un canvi de centre de feina inclòs de comunitat autònoma al·legant causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció. I el treballador/a ho pot rebutjar i anar-se de l'empresa amb un indemnització de 20 dies/any.
8. Baixes per malaltia, motiu d'acomiadament: Les baixes intermitents, justificades, que siguin superior al 20% de la jornada durant 2 mesos seguits o bé siguin del 25% durant quatre mesos discontinus durant 1 any, serà motiu d'acomiadament amb una indemnització de 20 dies/any amb un màxim d'1 any.

En qualsevol d'aquest casos el treballador o treballadora pot denunciar-ho davant el jutge. Pareix esser que els tribunals per resoldre aquest tipus de conflictes ja estan donant hora pel 2014.



Conseqüències:

- ▶ **Més atur:** s'abarateix, facilita i és mantén la subvenció per acomiadament, i es facilita el desmantellament del sector públic.
- ▶ **Més desigualtats:** es redueixen els salaris.
- ▶ **Més dualització social i laboral:** es mantén la temporalitat i s'augmenta la precarietat, amb un nou contracte teòricament fixo, però amb període de prova d'un any: és a dir, un contracte d'un any sense justificació.
- ▶ **Menys democràcia:** fent insignificant l'acció sindical, la representació dels treballadors i treballadores, al si de les empreses.
- ▶ **Més poder als poderosos:** modificant les normes de la Negociació Col·lectiva a favor dels empresaris.


Una reforma que per la seva brutalitat, ja ha estat qüestionada per la seva inconstitucionalitat en allò que respecta al període de prova d'un any del mal anomenat "contracte indefinit", la retroactivitat de les indemnitzacions (de 45 a 33 dies amb el topall de 24 mesos) i l'arbitratge obligatori.

Per tot això, des del PSM-IniciativaVerds-Entesa proposam al plenari de l'Ajuntament de Palma l'adopció de la següent


PROPOSTA D'ACORD

1. Instar al Govern Central a dur a terme un Pacte per l'Ocupació consensuat amb els Sindicats, Empresaris i forces polítiques parlamentaries. Un Pacte que contempli la política fiscal, la reforma del sistema financer, la política de rendes, el control dels preus, la política industrial, això combinat amb mesures de flexibilitat interna en les empreses amb altres destinades a la reactivació econòmica i al canvi de model productiu.

Palma, 15 de març de 2012



Antoni Verger Martínez
Portaveu del Grup Municipal
PSM-IV-ExM



Marisol Fernández Barrero
Regidora del Grup Municipal
PSM-IV-ExM