

RESOLUCIÓ ESPECIAL COMITÈ CONFEDERAL EXTRAORDINARI

RESOLUCIÓ ESPECIAL DEL CONSELL CONFEDERAL DE LA USO SOL·LICITANT LA MODIFICACIÓ DE L'ARTICLE 51 DEL E.T EN EL PRÒXIM CONSELL DE MINISTRES PER LA RESTAURACIÓ DE LES FUNCIONS DE L'AUTORITAT LABORAL PRÈVIES A LA REFORMA LABORAL

La Reforma Laboral aprovada el 2012, ha suposat una retallada de drets individuals i col·lectius sense precedents, modificant radicalment la regulació de les relacions laborals. Des de la USO hem expressat el nostre rebuig total i absolut a aquesta reforma des de l'aprovació del Reial decret Llei 3/2012, del 10 de febrer, de mesures urgents per la reforma del mercat laboral, presentant esmenes durant el tràmit de llei, convocant mobilitzacions i una Vaga General i participant en els recursos d'inconstitucionalitat presentats posteriorment.

Després de l'aprovació del RD-Llei en Consell de Ministres, la Comissió Executiva Confederal va emetre un comunicat en la qual es destacava, entre altres mesures lesives i de retallada de drets, el següent punt: "S'elimina la necessitat de l'autorització administrativa per portar a terme expedients de regulació d'ocupació, el que comporta una reducció de les indemnitzacions, l'augment d'acomiadaments col·lectius i la creació de la modalitat d' ERE EXPRESS i la judicialització de les reestructuracions empresarials".

La Reforma Laboral elimina tant de l'article 49 com el 51 la necessitat de comptar amb una autorització administrativa prèvia a l'hora d'efectuar un acomiadament col·lectiu originat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Amb aquesta modificació, es buida de contingut les competències de l'Autoritat Laboral, que es redueixen a meres funcions de control i assessorament. A partir d'aquest moment és l'empresa la que pren la decisió d'executar les mesures després el període de consultes, ja que les recomanacions i advertències que realitzi l'Autoritat Laboral, no paralitza ni suspèn el procediment, quedant la via judicial com a única opció pels treballadors i treballadores i representants.

Una de les principals conseqüències d'aquesta mesura l'augment del poder de l'empresa que, no té per què finalitzar el període de consultes amb un acord i se li dóna via lliure perquè, unilateralment, es pugui executar l'acomiadament col·lectiu, sense que s'exigeixi una raonabilitat i proporcionalitat entre el nombre de persones treballadores afectades pel procediment i les causes al·legades. Aquesta nova situació desequilibra totalment el procés de negociació, deixant a les persones treballadores i els seus representants en una posició d'indefensió i desemparament sense precedents.

A la gravetat d'aquesta mesura s'ha de sumar la descausalització dels motius pels quals es pot justificar l'acomiadament col·lectiu, principalment en causes econòmiques. S'elimina la necessitat que les pèrdues puguin afectar a la viabilitat de l'empresa o la seva capacitat de mantenir el seu volum d'ocupació i es regula que només cal al·legar una disminució, durant tres trimestres consecutius en comparació amb el mateix període de l'any anterior, dels ingressos ordinaris o vendes així com de pèrdues actuals o previstes.

L'augment per aquesta retallada de drets, recollit en el preàmbul de la reforma, és aconseguir una major celeritat i agilitat en el procés d'acomiadament col·lectiu, segons el legislador, els tràmits amb l'Autoritat Laboral i la demostració de les causes de l'ERE, allargaven el procés.

El que es va portar a terme amb la modificació de l'article 51, és una deixadesa de funcions de control de l'estat que ha donat llibertat absoluta a les empreses per aplicar aquestes mesures tan lascives pel futur de les persones treballadores, amb la finalitat, en la major part dels casos, de precaritzar el mercat laboral i estalviar costos laborals. Utilitzant l'acomiadament col·lectiu com una eina per sanejar l'empresa i no com a un mètode de tractar de salvar-la de la fallida.

La Reforma Laboral ens ha obligat a acudir de forma massiva als tribunals que s'han convertit en els únics garants del procediment de l'acomiadament col·lectiu assumint, en part, la figura de l'Autoritat Laboral. En aquests processos judicials són lents i en la major part dels casos, la solució judicial arriba tard per la majoria de les persones afectades.

D'ençà que va començar l'emergència sanitària per la COVID-19 i, sobretot, després de la declaració de l'estat d'alarma i les seves successives pròrrogues, s'han adoptat mesures de contenció de la pandèmia centrades en el confinament de la població, la prioritització del treball a distància o la paralització de l'activitat presencial no essencial.

Aquestes mesures han ajudat la dimensió dels contagis i de les víctimes, però han suposat la paralització de l'economia que fa perillar milers de llocs de treball, en una societat malmesa i que arrossega les desigualtats i les conseqüències de l'anterior crisi econòmica. Per intentar minimitzar les catastròfiques conseqüències laborals d'aquesta situació, des del govern han adoptat una sèrie de mesures extraordinàries facilitant i flexibilitzant els ERTOS tant de força major, com per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció.

Des de la USOC preveiem que un gran número d'aquests ERTOS, es transformaran, per desgràcia, en acomiadaments col·lectius als quals s'han de sumar els ERES ja presentats i que van negociar sense control de l'Autoritat Laboral. Com és el cas de Nissan, una multinacional fa anys que porta gaudint de privilegis en forma de subvencions a Espanya i que presenta un ERE que pot afectar a més de 30.000 famílies entre treballs directes i indirectes.

És per tot això, que la Unió Sindical Obrera de Catalunya presenta aquesta Resolució Especial al Govern d'Espanya i li sol·licita:

- La reestructuració de les competències i funcions que tenia assignades l'Autoritat Laboral prèviament a l'aprovació del Reial decret Llei 3/2012, del 10 de febrer, de mesures urgents per la reforma del mercat laboral.
- Des de la USOC reivindiquem seguretat jurídica per a les persones treballadores immerses en un procés d'acomiadament col·lectiu que mereixen un procés de negociació amb garanties, que només l'obligatorietat de l'autorització de l'Autoritat laboral pot aportar.
- La tramitació amb caràcter urgent, similar a la derogació de l'article 52.d), de la reforma del 51 de l'ET i del Reial Decret 1483/2012, de Procediments d'acomiadament Col·lectiu, on sigui requisit indispensable l'autorització Administrativa en els Acomiadaments Col·lectius, en el proper Consell de Ministres.