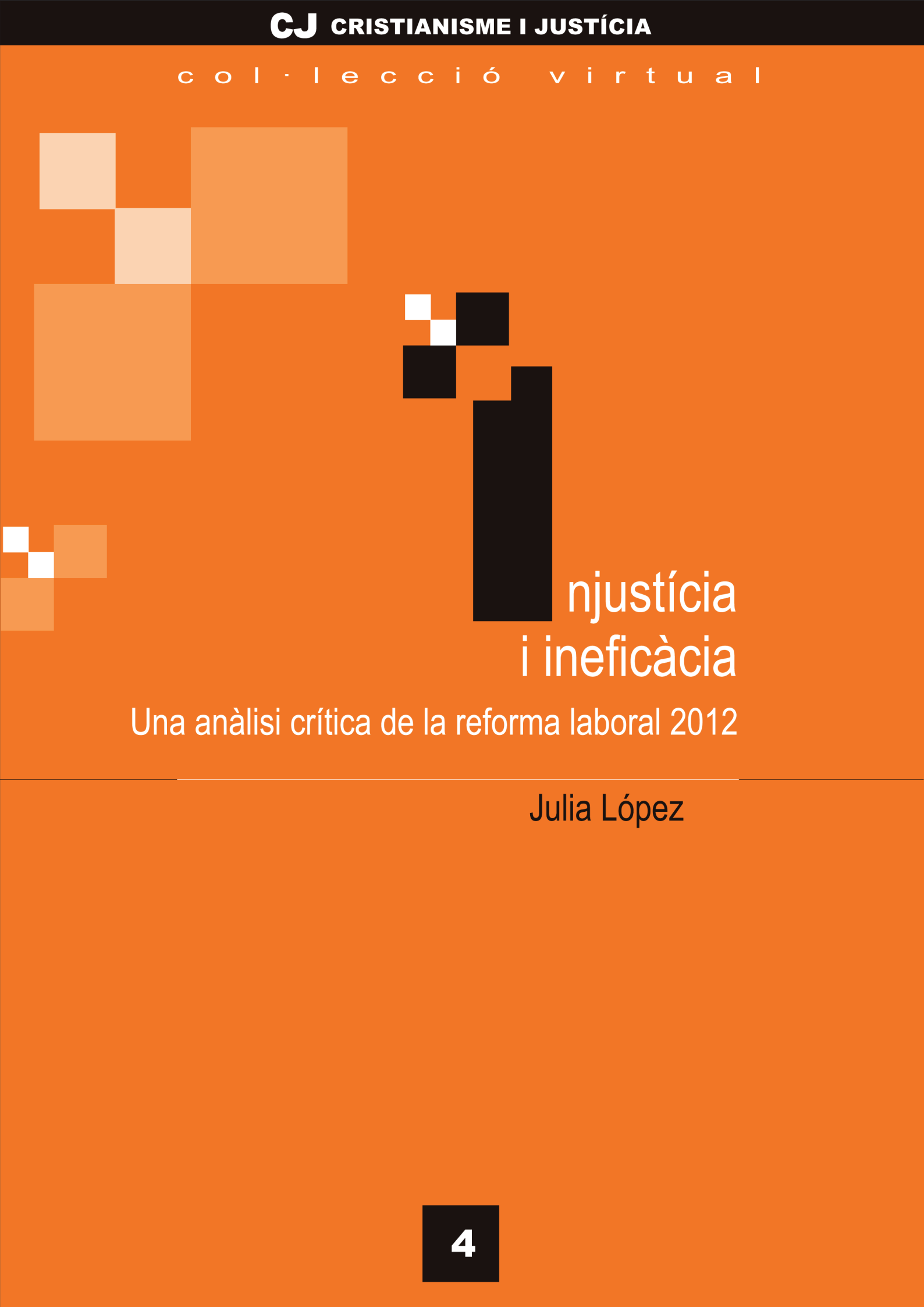




njustícia i ineficàcia

Una anàlisi crítica de la reforma laboral 2012

Julia López



La totalitat d'aquest llibre, tant el contingut com el disseny estan sotmesos sota llicència  <<Reconeixement-No comercial-Obres derivades>> que podeu consultar a la xarxa a <http://cat.creativecommons.org/llicencia/>

Edita CRISTIANISME I JUSTÍCIA
Roger de Llúria, 13 - 08010 Barcelona
Tel: 93 317 23 38 - info@fespinal.com
www.cristianismeijusticia.net

Dipòsit Legal: B-31.807-12
ISSN: 2014-6485
Redacció: Gener de 2013
Edició: Gener de 2013

Traducció al català: Jordi Font Barris
Disseny coberta: Jordi Pascual Morant
Disseny i maquetació interior: Pilar Rubio Tugas

INJUSTÍCIA I INEFICÀCIA

Una anàlisi crítica de la reforma laboral 2012

SUMARI

1. LA REFORMA LABORAL: UNA OFENSIVA CONTRA ELS DRETS SOCIALS	3
2. LA RUPTURA D'UN MODEL DE CONVIVÈNCIA BASAT EN L'ACORD	5
3. ELS CONVENIS DE L'OIT SOBRE MÍNIMS EN DRETS SOCIALS	9
4. LA VIOLACIÓ DE NORMES DE LA UE, PROTECTORES DE DRETS SOCIALS	15
5. LLUITA CONTRA LA REFORMA LABORAL DES DE L'ESPERANÇA, LA SOLIDARITAT I EL COMPROMÍS	18

*A l'Ignasi Salvat,
que ens va preparar al Robert i a mi per al matrimoni
i ens va ajudar a aprofundir en els compromisos
assumits des de l'Amor.*

L'última versió de la reforma laboral s'aprova el 6 de juliol de 2012 i empitjora la inicial en temes tan importants com la justificació de l'acomiadament per malaltia. Ja ha passat prou temps per poder veure les primeres sentències en contra d'una norma que viola drets fonamentals. El Tribunal Constitucional ha de resoldre un recurs d'inconstitucionalitat presentat per diputats de diversos partits.

Julia López

És catedràtica de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat Pompeu Fabra (UPF) de Barcelona. Forma part de l'equip de Cristianisme i Justícia.

1. LA REFORMA LABORAL: UNA OFENSIVA CONTRA ELS DRETS SOCIALS

*Hem creat una màquina de fer pobres. I mentre aquesta màquina no es desmantelli, seguirà el sofriment, la pobresa, la fam.*¹

1. Ruben Isidro Alonso, SDB ["Padre Cacho"], a una entrevista que li feu Graciela Salsamendi. Montevideo, 26 de maig de 1988.

«Tems de crisi i tems de compromís». Així és com, en la meua opinió, es pot definir el moment que estem vivint a la Unió Europea i d'una manera especial al nostre país. No és possible aïllar una anàlisi de les reformes que patim dels programes d'austeritat que ens han imposat des de la troica comunitària. Aquests programes d'austeritat han agreujat la situació de desigualtat i han obert una esquerda encara més profunda entre pobres i rics. Aquestes polítiques d'ajustament imposades pels mercats són «un assetjament a la dignitat del pobre», i així les ha definit Vitor Melicias, president emèrit de la *Confederação Internacional das Misericórdias*.

1.1. Injustícia i ineficàcia

Les polítiques d'ajustament, de les quals les reformes laborals formen part, són, a part d'injustes i desequilibradores per a la convivència, ineficaces a efectes de solucionar els problemes que estem intentant afrontar. Premis Nobel com ara Stiglitz i Krugman les critiquen per ineficaces i vaticinen una recessió profunda com a conseqüència de la seva implementació. En aquesta mateixa línia, l'OIT adverteix que «l'eurozona podria perdre 4,5 milions de llocs de treball en els propers quatre anys si no es canvien les polítiques laborals». El mateix organisme va indicar també que això podria «incrementar el risc de malestar social i l'erosió de la confiança de la ciutadania en els seus governs, el sistema financer i les institucions europees». L'OIT planteja mesures alternatives com ara «promoure la inversió productiva, reforçar els programes d'ocupació efectiva, mantenir la protecció social, facilitar el diàleg social i desenvolupar plans fiscals favorables a l'ocupació per treure l'eurozona de la trampa de l'austeritat i aplanar el camí cap a una recuperació sostenible amb cohesió social».

Per tant, les mesures no només violen els drets fonamentals de les persones, sinó que a més produiran més efectes negatius sobre l'economia i l'ocupació.

1.2. No hi ha una altra solució?

La pregunta inevitable és si es pot fer alguna cosa o si bé és millor deixar-se anar pel pendent d'una paràlisi d'arrel fatalista, un "no hi ha res a fer". Aquesta no és encara una pregunta tècnica, sinó prèvia i, per tant, la puc respondre des de l'Evangeli: «en el seguiment de Jesús no hi ha altra alternativa que el compromís». Cadascú ha de trobar des del discerniment la forma concreta, però tots estem cridats a aquest compromís. Ens mou la certesa que la construcció d'estructures socials més justes que respectin la dignitat de les persones, i que siguin punt de referència de totes les societats, és quelcom que depèn de nosaltres.

En aquest sentit, el fet de pensar com es pot treballar en la millora de la realitat de l'altre passa pel discerniment, la solidaritat i l'esperança. És la lluita llarga i pacient que hem de dur a terme per aconseguir arribar a una societat molt més justa.

Estem davant d'una gran oportunitat per a poder créixer com a persones. Però els canvis imposats per la reforma laboral, acompanyats per altres canvis, semblen anar en la direcció contrària. Canvis en el sistema impositiu (increment de l'IVA) i

canvis en el sistema sanitari (que introdueix el copagament en la seva fórmula menys distributiva de riquesa); canvis que han portat a una eliminació denigrant de les ajudes a la dependència... Canvis que mostren un balanç de retrocés de drets socials i de reducció dels nivells de treball decent i de justícia social, que obliguen a una resposta sense tebiesa.

Els pobres, definits per Gustavo Gutiérrez com «els insignificants per a la societat», han de tornar a ser el centre dels nostres discursos. I la nostra acció contra unes polítiques que han trencat els principis constitucionals que havien marcat durant anys unes regles de convivència mínimes per a tothom ha de ser contundent. L'opció preferencial pels pobres, ens recorda el mateix Gustavo Gutiérrez, és una opció teocèntrica que es basa en la pràctica de la solidaritat i de l'oració comuna. Aquest serà el meu pressupòsit, des d'allà on parlaré.

Crec que el compromís passa avui per generar en cada cruïlla nous signes d'esperança, com intenten fer les dues darreres reflexions de final d'any de Cristianisme i Justícia.² Per això considero que l'obligació primera és la de formar i, per tant, informar sobre les polítiques que s'estan duent a terme i l'impacte que estan produint en la nostra societat. Aquesta formació/informació és prèvia a l'acció.

Analitzaré en aquest quadern una de les cares més dures dels programes d'austeritat: les reformes laborals que deixen un balanç d'augment de la pobresa, la desigualtat i la desocupació, i que han arrasat drets fonamentals dels treballadors d'una manera que no té precedents en la nostra memòria democràtica. Aquesta reforma ha suposat una ruptura de les regles mínimes de convivència, ja que ha trencat amb una sèrie de pactes i tractats, tant a escala internacional com constitucional, erosionant greument les bases que cimentaven el nostre model social.

2. «Noves cruïlles, nous signes d'esperança», *Papers* núm. 211 (desembre 2011). «No som una generació perduda», *Papers* núm. 216 (desembre 2012).

2. LA RUPTURA D'UN MODEL DE CONVIVÈNCIA BASAT EN L'ACORD

El punt de partida de l'anàlisi de la reforma laboral³ és que ha suposat una erosió de drets socials de tals dimensions que ha arribat a amenaçar els drets fonamentals i la dignitat que fins ara tenien reconeguda els treballadors i les treballadores d'aquest país.

La reforma laboral trenca amb el model de consens que va iniciar el període democràtic i que va ser el resultat d'uns acords basats en l'equilibri, apostant per un model social definit des del Títol Primer com a «Estat social i democràtic de dret». Aquest model té com a valors superiors de l'ordenament jurídic «la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític», i estableix que «correspon als poders públics:

- promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra, siguin reals i efectives;
- remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud, i
- facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social».

La reforma laboral, en canvi, trenca amb tot aquest esquema constitucional de forma brusca i injustificada per donar resposta als mercats, imposant la cosificació brutal de les persones, que passen a ser tractades de la nit al dia com a mercaderies al servei de l'economia. En aquest sentit la reforma laboral retalla un model de drets laborals que es trobava a la base del Dret del Treball com a instrument clau en la construcció de drets socials i, a més, com a peça clau en la integració de conflictes. És per tant una reforma agressiva i injustificada contra els ciutadans. La possibilitat de ser acomiadat sense causa o pel fet d'estar malalt són exemples que confirmen aquest canvi de situació.

3. En la seva última versió formulada a la Llei 3/2012 del 6 de juliol de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, i que és pitjor que la versió precedent.

5

2.1. Ruptura del model de convivència

Una reflexió important i necessària en aquest context és la següent: el conjunt de normes que configuren el Dret del Treball són una peça clau en la construcció de societats democràtiques. El Dret del Treball conforma un model de relacions laborals d'acord amb el qual el contracte de treball s'ha de configurar de manera que no provoqui una absència de llibertat per als treballadors. Els mecanismes de representació col·lectiva, negociació col·lectiva i vaga permeten el desenvolupament de vies per retallar les desigualtats i fer créixer la solidaritat. Això implica una separació de poders i el control del legislatiu per part dels jutges.

El Dret del Treball compleix a més una altra funció social importantíssima, que és la integració dels conflictes socials. Simmel planteja l'existència del conflicte com una base típica de totes les relacions tant en l'àmbit privat com en l'esfera pública. Aquesta afirmació, que comparteixo, posa de relleu la importància que tenen els mecanismes capaços d'integrar i equilibrar les divergències que sorgeixen en el si de les societats. Aquests mecanismes d'integració dels conflictes són els que garanteixen en última instància nivells desitjables de pau social. El Dret del Treball obeeix a aquesta òptica retallant les desigualtats entre les parts en el contracte de treball i reconeixent la capacitat d'incidir en la fixació de les condicions de treball a través de la negociació col·lectiva. Aquesta és l'òptica que, segons la meua opinió, cal adoptar per fer una crítica contundent del que s'ha volgut denominar una «reforma laboral» i que a la pràctica suposa una reforma del model de

convivència que ens vam donar a la Constitució i que va significar, formalment almenys, el final de la dictadura franquista.

2.2. Més enllà de les regles del mercat

Rere els canvis de les regles que regulaven el mercat de treball, la reforma laboral amaga un canvi que transcendeix aquest àmbit i que passa a afectar el model de societat en el sentit més ampli. Això suposa un tomb dràstic i violent de les regles d'ordenació social, i suposa infringir una pressió sobre els drets dels treballadors.

Trenca el compromís social que, plasmat al text constitucional, va quedar formulat al voltant d'una sèrie de drets fonamentals que constitueixen la base de l'actual ordenament social. Els canvis que s'han introduït, amb tota una sèrie de modificacions en l'àmbit individual i col·lectiu, retallen de manera dràstica els drets socials i augmenten la desigualtat.

Així, doncs, és contundent la fallida del model de garanties fixat en el text constitucional, que reconeixia una sèrie de drets fonamentals que actuaven com a base de les relacions laborals. Sobre el contingut d'aquests drets, existia de fet una jurisprudència constitucional que la reforma ignora: ara, la reforma laboral unilateralitza, a favor de l'empresari, l'ordenació de les relacions laborals i elimina controls sobre aquestes decisions.

2.3. Una reforma sense discussió parlamentària

6

La manca de respecte als compromisos i al consens es visualitza clarament en utilitzar la via d'urgència per a la seva aprovació. Això va permetre al Govern escapar del compromís de pactes a què hauria obligat la tramitació d'una llei orgànica. I això es va fer, de nou, tot i que la Constitució requereix el mecanisme de llei orgànica a l'hora de legislar sobre llibertat sindical, dret a vaga i altres matèries relatives a la igualtat i a la no discriminació per raó de gènere. Aquestes matèries per la seva importància no es poden regular per reial decret. La injustícia de les retallades s'aguditza així en ser imposades per via d'urgència i abans que es produeixi una discussió en seu parlamentària.

2.4. Anàlisi d'alguns canvis

Els principals canvis que segons la meua opinió caldria destacar són els que provocaran més desigualtat i precarietat i s'aglutinen al voltant dels canvis del model contractual d'aprenentatge, contracte a temps parcial i l'anomenat contracte d'emprenedors.

a) Respecte al model formatiu, s'obre la possibilitat de contractes d'aprenentatge de tres anys i s'amplia el límit d'edat a 30 anys, sense límit d'edat per a les persones que estiguin en situació d'exclusió social. Es permet així la possibilitat d'anar encadenant contractes, ja sigui canviant d'activitat dins la mateixa empresa, ja sigui canviant a una altra empresa. Aquests contractes formatius precaritzen la mà d'obra dels joves, i dels no tan joves, i no garanteixen de cap manera la contrapartida formativa que podria ser el justificant del salari reduït que cobren. A més, condemnen els exclosos socialment a treballar crònicament amb aquestes formes precàries de contractació, ja que redueixen les futures possibilitats d'ocupació a treballs de perfil baix, tant salarial com de condicions de treball. En altres paraules, és una reforma que condemna els joves contractats a no tenir cap mena de carrera professional.

b) Un altre punt important a destacar com a crítica de fons és que, a part de no impulsar l'ocupabilitat dels joves, no reparteix l'ocupació existent. Així, quant als models de repartiment d'ocupació, el contracte de temps parcial permet a partir d'ara la realització d'hores extraordinàries. L'impacte negatiu serà més fort per a les dones si a més hi afegim que, a partir de la reforma laboral, l'empresari pot distribuir el deu per cent de la jornada anual de forma irregular, la qual cosa pot suposar, vista la jornada anual dels treballadors, moltes hores de lliure disposició horària per a l'empresari.

El problema aquí és, sobretot, els efectes que sobre la compatibilitat amb la vida familiar tindran aquestes imprevisibles distribucions per als treballadors.

c) Des del punt de referència dels contractes, caldria destacar un altre aspecte que s'introdueix en l'últim canvi normatiu en la contractació, i que és l'anomenat «contracte d'emprenedors», per a empreses de menys de 50 treballadors. Aquesta mesura, que ens venen com una manera d'incentivar la contractació per temps indefinit, s'esvaeix quan es té en compte que el període de prova, un any, pot durar més que la mitjana de contractes temporals que se signen avui. I, a més, durant aquest període de prova, l'empresari té la potestat absoluta d'extingir el contracte de treball. Això vol dir que per a aquests treballadors hi ha possibilitat d'acomiadament lliure durant aquest període. Aquesta possibilitat, recollida per la norma, no fa sinó incrementar el poder empresarial i no té res a veure amb la creació d'ocupació.

2.5. Altres aspectes negatius

a) Els canvis introduïts a la reforma laboral imposen a més un model de relacions laborals que suposa una erosió dels acords i dels compromisos, per alterar condicions ja pactades.

En efecte, la reforma introdueix una unilateralitat més gran en els canvis de les condicions de treball inicialment pactades, establint un ventall més ampli per a interpretar les causes que justifiquin els canvis i un procediment que elimina la necessitat de mecanismes d'acord amb els representants dels treballadors. La classificació de professional ha eliminat les categories professionals i es refereix als grups, la qual cosa dóna al treballador més vulnerabilitat en el tema de mobilitats i danya de nou i de forma contundent la idea de carrera professional.

b) I encara convé destacar un altre aspecte que justifica l'afirmació que estem davant d'una reforma laboral que no busca l'ocupabilitat: i és que es debilita la causalitat extintiva i s'abarateixen els costos de l'acomiadament.

En efecte, l'acomiadament passa de 45 dies a 33, i de 45 mensualitats a 24 com a límit. A més –i per a aquells casos en els quals l'empresari opti en els acomiadaments improcedents per la no readmissió del treballador– s'eliminen els salaris de tramitació que van des del moment de l'acomiadament fins al moment en què el jutge el qualifica com a nul o improcedent. Fins al moment de la reforma laboral, quan els acomiadaments eren acomiadaments col·lectius (això és, afectaven un grup definit numèricament com a tal a la llei) i es devien a causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, calia demanar autorització administrativa. Ara s'ha eliminat aquesta exigència, la qual cosa significa menys control d'aquestes decisions empresarials.

c) En el pla de drets col·lectius, la reforma laboral introdueix una sèrie de canvis d'envergadura en la negociació col·lectiva que tindran efectes molt negatius en els mecanismes de representació dels treballadors, en la millora de drets socials pels convenis col·lectius i en l'exercici del dret de vaga.

El model de negociació que s'imposa interromp el conveni col·lectiu d'eficàcia general i obre de nou la possibilitat de trencar acords adoptats prèviament, la qual cosa repercutirà en els nivells de cobertura per negociació col·lectiva. Aquí les modificacions realitzades s'aglutinen al voltant de la possibilitat d'utilitzar «meca-

nismes de desvinculació», que permeten no aplicar les clàusules del conveni col·lectiu, en supòsits en els quals hi hagi causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Aquestes causes s'entenen de forma àmplia. I, a més, per recórrer a aquests mecanismes de desvinculació, n'hi ha prou amb un període de consultes no vinculant, i en el qual el desacord es resol a la Comissió Nacional de Convenis Col·lectius.

d) Juntament amb el que s'exposa al punt anterior, es prioritzen les unitats d'empresa, debilitant molt el paper dels sindicats com a negociadors representats a les unitats de sector o d'àmbit superior a l'empresa.

2.6. Tancant un capítol i obrint-ne un altre

Tots aquests canvis tenen aspectes que toquen el contingut constitucional de definició del model de relacions laborals dins d'un estat social i democràtic de dret. D'un cert equilibri anterior, es passa ara a donar plenes facilitats a l'empresari i a posar grans entrebancs al treballador.

Però, a més, juntament amb aquest trencament del model constitucional espanyol, la reforma laboral no respecta els convenis de l'Organització Internacional del Treball (OIT), que són un instrument clau per a una globalització justa. Ho veurem al capítol següent.

3. ELS CONVENIS DE L'OIT SOBRE MÍNIMS EN DRETS SOCIALS

3.1. Breu marc legal

Avui, rere l'anàlisi del dret internacional del treball, hi ha un debat sobre l'efectivitat dels drets, sobre el caràcter *imperatiu* del dret laboral, sobre la capacitat dels instruments internacionals per assegurar el compliment dels seus continguts.

Sobre l'efectivitat o no del dret internacional del treball en la construcció d'un model just de globalització, hi ha diferents postures teòriques. Per a Hepple, la norma internacional és bàsica en la construcció dels drets socials transnacionals, en el si de les polítiques de les Nacions Unides per a una globalització justa. Al contrari, per a uns altres autors, com Goldsmith i Posner, el dret internacional no existeix més que com una manifestació de la voluntat dels estats, que són els que el generen i li reconeixen capacitat d'obligar, sent aquest procés de tal envergadura que fa que la norma internacional no pugui ser una referència autònoma.

En matèria laboral, la pertinença a la comunitat internacional es marca per la implicació que té un país amb les normes internacionals. El nostre model espanyol de relacions laborals s'ubica dins dels trets d'internacionalitat, no només pel nombre de convenis de l'OIT ratificats per Espanya, sinó també per l'ús que els jutges fan d'aquestes normes. Aquest dret internacional laboral és avui més complex que mai, ja que ha anat evolucionant cap a un sistema que integra mecanismes de regulació dels drets socials de diferent eficàcia jurídica, els quals es complementen amb tribunals de justícia tant formals com informals. En aquest escenari de combinació d'instruments com els convenis i les recomanacions de l'OIT, s'explicarà a continuació el "trencament" amb la nostra comunitat internacional (integrada pels països de la Unió Europea), que ha suposat l'aprovació de la reforma laboral.

3.2. Trencament de compromisos internacionals

La reforma laboral incompleix els compromisos pactats amb la comunitat internacional plasmats en la ratificació de convenis de l'OIT. Citem-ne alguns exemples.

En primer lloc cal destacar que la regulació de l'acomiadament a la reforma laboral viola el Conveni 158 de l'OIT: permet acomiadar sense respectar la dignitat del treballador. Aquesta reforma laboral ha fet un pas més en el que ja s'havia iniciat durant la legislatura anterior —eliminació de controls— però ara violant normes internacionals de manera clara.

Els principals eixos de canvi que s'han introduït es justifiquen des d'un model de flexiseguretat⁴, que, en la seva versió més moderna, s'inseriria en l'estratègia per a l'Ocupació 2020 de la Unió Europea. Es tracta, per tant, d'un canvi que en la reforma es ven com a instrument de creació d'ocupació i a partir de facilitar al màxim les extincions contractuals. I, en efecte: es faciliten els motius per acomiadar, s'eliminen garanties en el procediment d'extinció i s'abarateix el cost de l'acomiadament improcedent (el que procedeix per incompliments del treballador no li costa res a l'empresari). Una paraula sobre aquests tres punts:

a) *Quant a les causes d'acomiadament*, l'exemple a destacar és que s'amplia la presumpció de les causes que justifiquen una extinció col·lectiva en mantenir que

4. La reforma laboral es justifica des de la necessitat de crear ocupació i, en aquest sentit, es manté en l'exposició de motius de la norma que «la reforma laboral que recull aquest decret llei és completa i equilibrada, i conté mesures incisives i d'aplicació immediata, a l'objecte d'establir un marc clar que contribueixi a la gestió eficaç de les relacions laborals i facilitar la creació de llocs de treball, així com l'estabilitat en l'ocupació que necessita el nostre país».

La reforma aposta per l'equilibri en la regulació de les nostres relacions de treball: equilibri entre la flexibilitat interna i l'externa; entre la regulació de la contractació indefinida i la temporal, la mobilitat interna a l'empresa i la dels mecanismes extintius del contracte de treball; també entre les tuteles que operen en el contracte de treball i les que operen en el mercat de treball, etc. L'objectiu és la flexiseguretat. Amb aquesta finalitat, el present real decret llei

«s'entén que concorren *causes econòmiques* quan dels resultats de l'empresa se'n 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 o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si es produeix durant tres trimestres consecutius. S'entén que concorren *causes tècniques* quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; *causes organitzatives* quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la forma d'organitzar la producció, i *causes productives* quan es produeixin canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat». Com es veu, la presumpció obre de tal manera el ventall de la causalitat que debilita la possibilitat de combatre l'existència de la causa, la raonabilitat de la mesura i la proporcionalitat en l'impacte sobre l'ocupació.

b) *Eliminació de garanties*. A més, com ja s'ha mencionat, la reforma laboral ha eliminat el control de l'autoritat laboral que actuava autoritzant l'expedient o denegant-lo, i tenia per tant un paper clau en tota aquesta ordenació de les extincions col·lectives.

c) En darrer lloc, rebaixa el cost de l'acomiadament i *s'eliminen els salaris de tramitació* en els casos en els quals l'empresari (quan ha acomiadat sense causa, amb causa insuficient o sense demostrar la causa) opti per la indemnització. La norma, per tant, rebaixa de forma acumulativa els costos, en la indemnització i en la integració de la tramitació dins d'aquesta indemnització.

També cal citar en aquest apartat el nou contracte d'emprenedors que, als efectes que aquí interessin, permet que el període de prova sigui d'un any. En tot cas, estem davant d'una llibertat absoluta d'acomiadament sense necessitat de justificació i sense cap cost.

recull un conjunt coherent de mesures que pretenen quatre objectius: a) fomentar l'ocupabilitat dels treballadors, reformant aspectes relatius a la intermediació laboral i a la formació professional (capítol I); b) fomentar la contractació indefinida i altres formes de treball, amb especial èmfasi a promoure la contractació per pimes i de joves (capítol II); c) Incentivar la flexibilitat interna a l'empresa com a mesura alternativa a la destrucció d'ocupació (capítol III); d) finalment, afavorir l'eficiència del mercat de treball com a element vinculat a la reducció de la dualitat laboral, amb mesures que afecten principalment l'extinció de contractes de treball (capítol IV). Res més fals que aquesta motivació pel contingut de la part reguladora de les mesures, i res més ineficaç per l'augment de la desocupació que ha provocat.

3.3. L'absentisme a l'OIT i a la reforma laboral

Un altre contingut de la reforma laboral que contradiu el Conveni 158 de l'OIT és la regulació de l'absentisme que permet l'acomiadament. S'hi s'elimina la necessitat que concorrin dos factors (individual i col·lectiu) per fer possible l'acomiadament justificat, per faltes d'assistència al treball, fins i tot justificades però intermitents, que arribin al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, o al 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos.

Aquests mecanismes extintius per malaltia estan en contra del model d'extinció permès pel Conveni 158 OIT. Es podria sintetitzar l'enfrontament de la reforma laboral amb aquesta norma de l'OIT en els punts següents:

a) La norma internacional exigeix una causalitat vinculada a la defensa del treballador davant de la decisió extintiva. Així estableix, en la part que tracta sobre justificació de la terminació, l'art. 4 que «no es posarà fi a la relació de treball d'un treballador llevat que hi hagi per a això una causa justificada relacionada amb la seva capacitat o la seva conducta, o basada en les necessitats de funcionament de l'empresa, establiment o servei».

Juntament amb aquest precepte, l'art. 7 de la norma internacional estableix que «no s'haurà de donar per acabada la relació de treball d'un treballador per motius relacionats amb la seva conducta o el seu rendiment abans que se li hagi ofert la possibilitat de defensar-se dels càrrecs formulats contra ell, llevat que no pugui demanar-se raonablement a l'ocupador que li concedeixi aquesta possibilitat».

I, finalment, a l'art. 8 del text internacional es manté que «el treballador que consideri injustificada la finalització de la seva relació de treball tindrà dret a recórrer-hi en contra davant d'un organisme neutral, com ara un tribunal, un tribunal del treball, una junta d'arbitratge o un àrbitre».

Tot aquest conjunt de preceptes del Conveni 158 de l'OIT connecten la causalitat de la decisió extintiva amb el dret del treballador a defensar-se d'acomiadaments

injustos i, per tant, obliguen l'empresari a justificar de manera transparent les causes per possibilitar la defensa del treballador. La redacció de la reforma laboral i el joc de presumpcions ho impedeix i en aquest sentit és contrària al Conveni 158 OIT.

b) Quant a l'extinció per absentisme individual, la norma internacional fa referència específica a la *malaltia* per prohibir l'extinció per aquesta causa. Hi ha, per tant, una prohibició expressa que aprofundeix en la impossibilitat d'acomiarar de forma injustificada. Així, en l'article 6 del text del Conveni 158/OIT es diu que l'absència temporal del treball per motiu de malaltia o lesió no haurà de constituir una causa justificada de finalització de la relació de treball.

c) El principi d'efectivitat d'aquesta norma internacional es vincula en el seu art. 1 «a les disposicions del present conveni mitjançant la legislació nacional, excepte en la mesura en què aquestes disposicions s'apliquin per via de contractes col·lectius, laudes arbitrals o sentències judicials, o de qualsevol altra forma conforme a la pràctica nacional». Per tant, els jutges l'hauran d'aplicar en el contingut que aquí es marca.

d) Per acabar, l'OIT ha connectat el Conveni 158 i la Recomanació 166 amb el dret d'acomiarar per una raó vàlida però també amb la garantia del treballador de no veure's desproveït de defensa davant un acomiadament injust. La connexió amb els objectius de la Declaració sobre Justícia Social de 2008 i amb el Pacte Global sobre Ocupació 2009 apareix a l'OIT, i marca un escenari en el qual la justícia actua com a marc de referència en la valoració de les polítiques d'ocupació.

3.4. Oposició amb l'OIT en protecció social

11

En segon lloc, tenint presents els compromisos internacionals i els convenis de l'OIT en matèria de Seguretat Social, la reforma laboral incompleix els mínims en la protecció social.

Tota la reforma laboral planteja a més una sèrie de punts amb relació al compliment del que es preveu al Conveni 102 de la OIT sobre Seguretat Social (que és la norma mínima en matèria de Seguretat Social) que haurà d'anar analitzant en funció dels canvis que en matèria de cobertura social s'han fet i s'anuncien per al futur.

El Conveni 102 regula el nivell de les prestacions de la Seguretat Social i les condicions per poder-hi accedir: assistència mèdica, malaltia, desocupació, vellesa, accidents de treball i malalties professionals, família, maternitat, invalidesa i prestacions de sobrevivents. Per tant, reconeix un sol mínim d'assistència cobert per prestacions. Vegem-les:

a) Quant a l'*assistència mèdica*, el Conveni integra l'assistència preventiva, l'assistència mèdica general, incloent les visites a domicili, l'assistència d'especialistes, el subministrament de productes farmacèutics essencials que hagin sigut receptats, l'assistència prenatal, l'assistència durant el part i l'assistència puerperal prestades per un metge o per una llevadora diplomada, i l'hospitalització quan sigui necessària.

b) Quant a les *prestacions de desocupació*, el Conveni 102 preveu pagaments periòdics que corresponguin almenys al 45 per cent del salari de referència.

c) En referència a les *prestacions de vellesa*, preveu pagaments periòdics que corresponguin almenys al 40 per cent del salari de referència; obligació de revisar les taxes de les prestacions pertinents després de variacions sensibles del nivell general de guanys i/o del cost de vida; assistència mèdica, pagaments periòdics que corresponguin almenys al 50% del salari de referència en casos d'incapacitat laboral o invalidesa; més les prestacions per a les vídues o per als fills a càrrec, amb pagaments periòdics que corresponguin almenys al 40 % del salari de referència. S'obre també la possibilitat de convertir els pagaments periòdics en una suma global sota determinades condicions. I, excepte en el cas

d'una incapacitat per treballar, l'obligació de revisar els nivells dels pagaments periòdics seguint canvis substancials en el cost de vida.

d) Quant a *prestacions familiars*, es preveu pagaments periòdics o prestacions consistents en aliments, vestit, habitatge, vacances o assistència domiciliària, o una combinació d'ambdós.

e) Respecte a *prestacions per maternitat*, es preveu que l'assistència mèdica haurà de comprendre, com a mínim, l'assistència prenatal, l'assistència durant el part i l'assistència puerperal prestades per un metge o per una llevadora diplomada, així com l'hospitalització quan sigui necessària, i pagaments periòdics que corresponguin almenys al 45 per cent del salari de referència.

f) Respecte a *prestacions d'invalidesa*, es preveu pagaments periòdics que corresponguin almenys al 40 per cent del salari de referència, amb obligació de revisar les quantitats de les prestacions pertinents en cas de variacions sensibles del nivell general de guanys i/o del cost de vida.

g) Per acabar, respecte a *prestacions de sobrevivents*, es preveu pagaments periòdics que corresponguin almenys al 40 per cent del salari de referència, amb obligació de revisar aquestes quantitats en cas de variacions sensibles del nivell general de guanys i/o del cost de vida.

Tot això sembla entrar en col·lisió almenys amb l'actual redacció de la reforma laboral en els punts següents:

a) La regulació del contracte a temps parcial i el sistema que presenta d'accés a les prestacions. El contracte a temps parcial està impossibilitant l'aplicació del principi de proporcionalitat de les prestacions. Aquest aspecte negatiu de la regulació s'accentua a l'última reforma.

b) El contracte d'emprenedors permet consumir l'assegurança de desocupació per abaratir els costos salarials, tenint impacte negatiu en la cobertura posterior per al treballador per aquesta contingència. Hi ha aquí un ús de la cobertura per desocupació que no té res a veure amb les finalitats pròpies d'aquesta prestació: una renda mínima de substitució, de la qual ara es beneficia l'empresari en comptes del desocupat.

c) La interpretació que la reforma laboral fa de la malaltia en els casos d'absentisme s'oposa al contingut del Conveni 102 de la OIT, ja que utilitza la malaltia com a causa d'acomiadament i no com una situació de necessitat que ha d'obrir-se a la protecció dels sistemes.

3.5. Oposició en matèries de llibertat sindical i negociació col·lectiva

Un tercer bloc de qüestions a destacar gira al voltant de l'incompliment que fa la reforma laboral dels Convenis 87 i 98 OIT sobre llibertat sindical i negociació col·lectiva. Aquests convenis són una referència bàsica en el model d'ordenació dels drets col·lectius en el nostre sistema de relacions laborals i, des de l'aprovació de la Constitució fins a l'aprovació de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, han sigut sempre la referència bàsica de formació del dret sindical. La desestabilitzadora reforma laboral crebanta uns quants compromisos que aquestes normes internacionals imposen.

El quadre normatiu el marca l'art. 8 del Conveni 87 de l'OIT, que estableix que «la legislació nacional no menyscarà ni serà aplicada de sort que menyscabi les garanties previstes pel present Conveni». A això cal afegir-hi els articles 3 i 4 del Conveni 98 de l'OIT. A l'art. 3 s'estableix que «s'hauran de crear organismes adequats a les condicions nacionals, quan això sigui necessari, per garantir el respecte al dret de sindicació definit als articles precedents», i, a l'art. 4, que «caldrà adoptar mesures adequades a les condicions nacionals, quan això sigui necessari, per estimular i fomentar entre els ocupadors i les organitzacions

d'ocupadors, per una banda, i les organitzacions de treballadors, per una altra, el ple desenvolupament i ús de procediments de negociació voluntària, amb l'objecte de reglamentar, mitjançant contractes col·lectius, les condicions d'ocupació».

Doncs bé: la regulació que proposa la reforma laboral en matèria de negociació col·lectiva entra en col·lisió amb aquests Convenis 87 i 98 de l'OIT, ja que els buida de contingut amb clàusules d'incompliment de les condicions laborals pactades, i amb la inserció en la norma d'un arbitratge de cara a la resolució de les discrepàncies.

Efectivament, la reforma laboral permet que quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu conforme al previst a l'article 87.1 ET, es podrà procedir, amb desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 ET, a *no aplicar* a l'empresa les condicions de treball previstes al conveni col·lectiu aplicable (tant si aquest és de sector com si és d'empresa) que afectin les matèries següents:

- a) jornada de treball;
- b) horari i distribució del temps de treball;
- c) règim de treball a torn;
- d) sistema de remuneració i quantia salarial;
- e) sistema de treball i rendiment;
- f) funcions, quan excedeixin els límits que per la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta llei;
- g) millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

13

I, per determinar si existeixen les causants citades, s'apliquen les presumpcions següents:

Causes econòmiques: s'entén que concorren quan dels resultats de l'empresa se'n desprengui una situació econòmica negativa en dades tals com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. I s'entendrà que la disminució és persistent si es produeix durant dos trimestres consecutius.

Causes tècniques: en la mateixa línia, s'entendrà que concorren quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.

Causes organitzatives: quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la forma d'organitzar la producció.

Causes productives: quan es produeixin canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

Dos punts de xoc es produeixen aquí amb els Convenis citats de l'OIT: un afecta els subjectes i, l'altre, els continguts de la negociació.

El primer, que quan considerem la unitat supraempresarial qui negocia són els sindicats. Per tant, en la reforma laboral s'està buidant de fet la competència de l'activitat sindical, en aquest cas en el seu contingut de negociació col·lectiva.

En segon lloc i des del punt de vista dels continguts, es varia l'àmbit d'aplicació no aplicant un conveni col·lectiu negociat pels sindicats. Per tant, s'està deixant de banda la negociació col·lectiva sindical que, com s'ha vist, està garantida a les normes de l'OIT.

Hi ha per tant dos nivells de confrontació: per una banda la llibertat sindical des dels subjectes i, per l'altra, la negociació col·lectiva des dels continguts negociats i aplicables.

Una altra matèria d'enfrontament amb els Convenis de l'OIT és la resolució dels desacords per via d'arbitratge: la redacció de la reforma laboral en aquest punt és

contrària a la llibertat i voluntarietat que estan presents en l'ordenació de la negociació col·lectiva i de la llibertat sindical establerta per l'OIT.

En conclusió: en comparació amb el model pactat en els convenis de l'OIT, la reforma laboral incompleix de forma flagrant aquests acords.

CJ

4. LA VIOLACIÓ DE NORMES DE LA UE, PROTECTORES DE DRETS SOCIALS

La Carta de Drets Fonamentals de la UE és el marc de referència per analitzar el model de relacions laborals i els seus canvis, tot i tenir en compte que tant els drets com els principis seran efectius en el marc de les competències de la UE (com recorda E. Terradillos). És en aquest context on s'ha de mantenir que la reforma laboral s'ha pretès vendre com una norma que ens ajustarà a «Europa», però aquest acostament no s'entén més que amb relació a les «exigències dels mercats». L'Exposició de Motius del Reial Decret Llei emfatitza que «la crisi econòmica ha posat en evidència la insostenibilitat del model laboral espanyol. Els problemes del mercat de treball, lluny de ser conjunturals, són estructurals, afecten els mateixos fonaments del nostre model sociolaboral i requereixen una reforma d'envergadura que, malgrat els canvis normatius experimentats en els últims anys, continua sent reclamada per totes les institucions econòmiques mundials i europees que han analitzat la nostra situació, pels mercats internacionals que contempen la situació del nostre mercat de treball amb enorme desassossec». En aquesta cita Europa queda pràcticament assimilada a «mercats» i no com a marc jurídic de drets socials.

Però aquesta reforma laboral no només no ens apropa a “Europa” sinó que ens allunya del marc comunitari del qual ens hem anat dotant els països membres a través de les normes i el patrimoni comunitari. Com a exemples citem: la regulació de la contractació a temps parcial, la contractació temporal o els permisos parentals. Totes aquestes matèries s'han anat regulant des de la Unió Europea a través de directives negociades, les quals es caracteritzen per ser primer normes pactades entre associacions empresarials i sindicals en l'àmbit de la Unió Europea que després es converteixen en directives. Aquests acords irradien una sèrie de principis i drets per a l'ordenació legal dels països membres.

15

4.1. Contractes a temps parcial

La reforma laboral incompleix normes comunitàries que reconeixen drets socials, i una primera referència seria les de contractació a temps parcial. La reforma laboral en el seu art. 5 modifica la lletra c) de l'apartat 4 de l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, per permetre que els treballadors a temps parcial puguin fer hores extraordinàries. El nombre d'hores extraordinàries que es podran fer serà el legalment previst en proporció a la jornada pactada. Això s'agreuja més per l'autorització d'hores extraordinàries en un sistema de contractes a temps parcial, la qual cosa fa que els contractes a temps parcial no siguin comptabilitzables en nombre d'hores respecte als de temps complet.

El sistema de cotització entra en conflicte no només amb el Conveni 102 de l'OIT ja citat, sinó amb la Directiva sobre treball a temps parcial 97/81, de 15 de desembre, que estableix una sèrie de drets per a aquests treballadors en els termes que s'apunten a continuació. L'objectiu d'aquesta Directiva és garantir la supressió de les discriminacions contra els treballadors a temps parcial i millorar la qualitat del treball a temps parcial; facilitar el desenvolupament del treball a temps parcial sobre una base voluntària, i contribuir a l'organització flexible del temps de treball d'una manera que tinguin en compte les necessitats dels empleats i dels treballadors. Els principis d'aquesta norma comunitària serien:

a) El principi de no discriminació (clàusula 4 de la Directiva): no es podrà tractar els treballadors a temps parcial d'una manera menys favorable que els treballa-

dors a temps complet pel simple motiu que treballin a temps parcial, llevat que es justifiqui un tracte diferent per raons objectives.

b) El principi de *pro rata temporis*, recollit a la mateixa clàusula: els treballadors a temps parcial tindran drets basats en la proporcionalitat, no en l'exclusió.

c) Participació dels interlocutors socials, com a principi d'ordenació del treball a temps parcial, segons s'estableix a les clàusules 4 i 5.

d) I, finalment, un principi de voluntarietat que plantegi el treball a temps parcial com un instrument flexible a favor de treballadors i empresaris. A més, aquesta Directiva s'ha de connectar amb els impactes en "gènere" que presenta la contractació a temps parcial i, per tant, amb les directives sobre igualtat i no discriminació entre homes i dones.

A aquests temes dels contractes a temps parcial i l'impacte en gènere, cal afegir-hi una altra qüestió important: cal tenir present que aquests contractes són bàsicament requerits per dones, per la qual cosa aquest balanç negatiu en termes de discriminació entra en col·lisió amb les normes comunitàries sobre igualtat i no discriminació per raó de gènere. La situació que crea la reforma laboral es veu agreujada a més per la regulació sobre temps de treball, la qual cosa permet que, en defecte de pacte en contrari, l'empresa podrà distribuir-los de manera irregular al llarg de l'any. Novament hi ha aquí un impacte més clar en qüestions de gènere: les polivalències horàries són un factor clar d'expulsió de les dones del mercat de treball.

4.2. Contractació temporal

16

Un altre segon bloc de normes que s'incompleixen són les normes de la UE en contractació temporal, en concret la Directiva 1997/70 de 28 de juny, també fruit d'acords marc. En aquesta Directiva comunitària es prohibeix l'encadenament de contractes temporals i es manté el dret d'igualtat i no discriminació per a aquests treballadors temporals. En sentència recent del Tribunal de Justícia de la Comunitat Europea de 26 de gener de 2012, s'exigeix una causa objectiva perquè es pugui justificar la successió de contractes temporals.

En canvi, la reforma laboral ha implementat una nova regulació del contracte formatiu que permet que el treballador pugui encadenar contractes successius dins de la mateixa empresa o grup sempre que es tracti de diferents activitats. Aquesta fórmula viola la Directiva comunitària ja que, a més, s'insereix dins d'un canvi en les classificacions professionals, les quals passen de fer-se per categories a fer-se per grups professionals, amb la qual cosa és ara impossible la determinació de causes objectives que justifiquin aquesta successió com a encadenament de contractes temporals. Els més penalitzats per aquest punt són els joves.

4.3. Permisos parentals

Un tercer exemple de normes que la reforma laboral viola són les normes comunitàries que reconeixen permisos parentals, és a dir, que regulen aspectes de la conciliació entre vida familiar i laboral. La referència comunitària és aquí la norma sobre permisos parentals, Directiva 2010/18, de 8 de març. I aquesta norma entra en col·lisió amb la regulació que en la reforma laboral es fa de la distribució de jornada.

La reforma laboral introdueix modificacions en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar de la manera següent: «en els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) d'aquesta llei, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La duració del

permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples. Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, el podrà substituir per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos a la negociació col·lectiva o a l'acord al qual arribi amb l'empresari, respectant, si escau, el que s'ha establert. Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin».

La Directiva relativa a l'acord marc sobre el permís parental (l'objectiu del qual és establir disposicions mínimes per facilitar la conciliació de les responsabilitats professionals i familiars dels pares que treballen) defineix el seu àmbit d'aplicació incloent-hi tots els treballadors, homes i dones, que tinguin un contracte o una relació de treball definida per la legislació, els convenis col·lectius o els usos vigents a cada estat membre, i es basa en dos principis: el dels drets individuals i el de no transferència dels permisos. La prohibició que tots dos, pare i mare, tinguin la possibilitat de gaudir del seu dret, quan ambdós treballin, viola clarament la Directiva comunitària.

4.4. Com a conclusió

La reforma laboral és un canvi desestabilitzador del model constitucional, del model internacional i del model comunitari de definició de les relacions laborals que no crearà ocupació, i que a més tindrà com a conseqüència un augment del poder empresarial sense cap justificació des dels drets laborals.

En aquest sentit, tots els canvis que fins aquí s'han explicat i que violen la Constitució, les normes internacionals i el dret social comunitari seran inútils en l'intent de creació d'ocupació, però incrementaran les desigualtats i descapitalitzaran la Seguretat Social. Cal reaccionar contra aquestes normes injustes i alhora ineficaces, tal com dèiem en el títol d'aquest quadern.

5. LLUITA CONTRA LA REFORMA LABORAL DES DE L'ESPERANÇA, LA SOLIDARITAT I EL COMPROMÍS

5.1. Hi ha alternatives

La reforma laboral s'integra dins el paquet de canvis exigits pels plans d'austeritat i la primera mentida que cal denunciar és que no hi ha alternatives. Cal dir alt i fort: sí, hi ha altres alternatives per sortir de la crisi i han estat plantejades des de l'àmbit acadèmic, els sindicats, els moviments socials i les organitzacions internacionals.

Així, l'Organització Internacional del Treball va plantejar el 2005 que per abordar el treball dels joves cal fer un enfocament integral en el qual es combinin polítiques macroeconòmiques de suport i mesures específiques amb relació a la demanda i l'oferta de treball, així com a la quantitat i la qualitat de l'ocupació. A més, va adoptar una resolució sobre l'ocupació dels joves, en la qual figura una llista de les principals normes internacionals del treball relatives a aquest col·lectiu. En aquest context, es mantenia que les polítiques actives del mercat de treball, que intercedeixen entre l'oferta i la demanda, podien mitigar els errors d'educació i del mercat laboral i promoure l'eficiència i l'equitat en aquest mercat. Els programes de formació poden millorar l'ocupabilitat dels joves desfavorits, especialment quan es combinen components de capacitació en el treball. Les polítiques actives d'ocupació han sigut una de les víctimes dels Pressupostos Generals de l'Estat 2012.

Posteriorment, el 2009, el Pacte Mundial per a l'Ocupació, aprovat per la Conferència Internacional del Treball, recomana la implementació de polítiques d'ocupació basades en la concertació amb els interlocutors socials, per dissenyar intervencions dirigides a la promoció del treball decent per als joves durant la recuperació econòmica.

La Confederació Europea de Sindicats ofereix alternatives a aquestes polítiques de sacrificis insultants per als treballadors i pensionistes, com es pot veure clarament en els seus programes. Però ni tan sols l'acord entre empresaris i sindicats del 26 de gener de 2012 va ser tingut en compte en tota la implementació de la reforma laboral.

5.2. Una espiritualitat transformadora

La reforma laboral està creant una crisi profunda en els valors sobre els quals s'haurien d'ordenar les relacions socials: ha trencat els compromisos, fomenta l'egoisme i la prepotència enfront de la solidaritat i l'escolta de l'altre, deixant rere seu por, humiliació i tristesa.

Això és el més commovedor de tot el que cal cridar sobre la reforma laboral. La crisi econòmica passarà, tard o d'hora, però els antivalors que haguem anat deixant filtrar-se sense discussió a la societat formaran ja part de les regles futures. Aquest és el gran repte, el gran compromís. No podem permetre que la falta d'esperança acabi erosionant el futur, entre altres raons perquè el futur no és només nostre, sinó que és de tots, dels que estem i dels que vénen. Hem de parlar, doncs, de la necessitat de construir una espiritualitat que vagi sent alimentada en un seriós procés de discerniment sobre què puc aportar, individualment i col·lec-

tiva, al procés d'alliberament de les persones. Gustavo Gutiérrez defineix aquest procés com un camí d'espiritualitat que cada vegada més diàfanament requereix una gran dosi d'humilitat per comprometre's amb els pobres d'avui, i per ser «contemplatius en la relació», en formulació de González Faus.⁵

Des d'una espiritualitat ignasiana, es tracta de saber què volem fer amb la pròpia vida: si volem assumir el projecte que el món ens filtra o si, des d'una òptica d'esperança i des de la pregunta de J. Sobrino sobre *qui és Déu?*, volem reforçar la convicció transformadora del món cap a una societat en la qual els éssers humans siguin la referència i no els mercats.

Però la resposta no es queda ancorada en aquesta pregunta, sinó que tendeix cap al compromís d'alliberament dels homes i dones en mil casos concrets. La solidaritat i l'esperança han de fer permeable qualsevol compromís assumit des del discerniment per poder respondre a la pregunta que ens feia Càritas Diocesana de Barcelona: tu, què has fet per las víctimes? Què fas per les víctimes? I què faràs per les víctimes?⁶ Tant de bo puguem almenys contestar: tractar-les com a germans i germanes meus.

5. J. I. GONZÁLEZ FAUS, *Contemplatius en la relació*, Barcelona, Cristianisme i Justícia, Quadern 174.

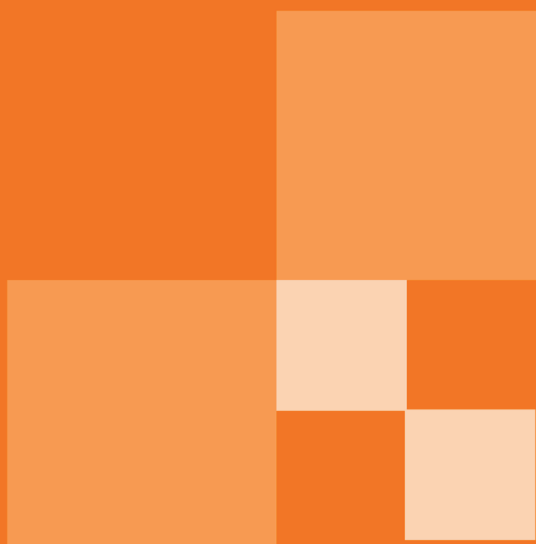
6. CÀRITAS DIOCESANA DE BARCELONA, *Una mirada a la pobresa*, Barcelona, Cristianisme i Justícia, Quadern 167.

- Wright, J. A., & Roberts, J. A. (2000). The effects of a 12-week, low-intensity, supervised walking program on the physical fitness of sedentary, middle-aged women. *Physical Therapy*, 80, 1025-1032.
- Wright, J. A., & Roberts, J. A. (2001). The effects of a 12-week, low-intensity, supervised walking program on the physical fitness of sedentary, middle-aged men. *Physical Therapy*, 81, 1025-1032.
- Wright, J. A., & Roberts, J. A. (2002). The effects of a 12-week, low-intensity, supervised walking program on the physical fitness of sedentary, middle-aged men and women. *Physical Therapy*, 82, 1025-1032.
- Wright, J. A., & Roberts, J. A. (2003). The effects of a 12-week, low-intensity, supervised walking program on the physical fitness of sedentary, middle-aged men and women. *Physical Therapy*, 83, 1025-1032.
- Wright, J. A., & Roberts, J. A. (2004). The effects of a 12-week, low-intensity, supervised walking program on the physical fitness of sedentary, middle-aged men and women. *Physical Therapy*, 84, 1025-1032.
- Wright, J. A., & Roberts, J. A. (2005). The effects of a 12-week, low-intensity, supervised walking program on the physical fitness of sedentary, middle-aged men and women. *Physical Therapy*, 85, 1025-1032.
- Wright, J. A., & Roberts, J. A. (2006). The effects of a 12-week, low-intensity, supervised walking program on the physical fitness of sedentary, middle-aged men and women. *Physical Therapy*, 86, 1025-1032.
- Wright, J. A., & Roberts, J. A. (2007). The effects of a 12-week, low-intensity, supervised walking program on the physical fitness of sedentary, middle-aged men and women. *Physical Therapy*, 87, 1025-1032.
- Wright, J. A., & Roberts, J. A. (2008). The effects of a 12-week, low-intensity, supervised walking program on the physical fitness of sedentary, middle-aged men and women. *Physical Therapy*, 88, 1025-1032.
- Wright, J. A., & Roberts, J. A. (2009). The effects of a 12-week, low-intensity, supervised walking program on the physical fitness of sedentary, middle-aged men and women. *Physical Therapy*, 89, 1025-1032.
- Wright, J. A., & Roberts, J. A. (2010). The effects of a 12-week, low-intensity, supervised walking program on the physical fitness of sedentary, middle-aged men and women. *Physical Therapy*, 90, 1025-1032.

**col·lecció virtual**

1. Mons. Romero, un defensor profètic dels Drets Humans. Xavier Alegre sj.
2. Treinta años de reformas laborales en España.* Joan Coscubiela y Eduardo Rojo
3. Al qui té, li donaran encara més; al qui no té, li prendran tot. José Eizaguirre
4. Injustícia i ineficàcia. Una anàlisi crítica de la reforma laboral 2012. Julia López

* Títols editats només en castellà



La col·lecció virtual és el recull de materials publicats exclusivament al web. Aquí hi trobaràs quaderns que per la seva extensió o pel seu format i estil diferents no hem editat en paper, però que tenen el mateix rigor, sentit i missió que els nostres Quaderns CJ. Desitgem que circulin per la xarxa, i per això comptem amb tu.

Trobareu tots els quaderns d'aquesta col·lecció a: www.cristianismeijusticia.net/virtual