

**VALORACIÓN DE ELA DE LA PROPUESTA DEL
GOBIERNO ESPAÑOL PARA LA REFORMA LABORAL**

9 de febrero 2010

0- INTRODUCCIÓN

El gobierno español presentó el pasado viernes, 5 de febrero, un documento (“Líneas de actuación en el mercado de trabajo para su discusión con los interlocutores sociales en el marco del diálogo social”) de cara a una nueva reforma laboral. Si bien es cierto que existe un cierto grado de inconcreción en la propuesta, también es evidente que algunas cuestiones sí se concretan y, en todo caso, hay una orientación clara de empeoramiento de los derechos laborales. Muestra de ello es la lectura que ha hecho el presidente de la CEOE, señalando que “todas las medidas van en la buena dirección”, lo que, lógicamente, es preocupante para la clase trabajadora.

ELA hizo pública la semana pasada su postura respecto a la propuesta del gobierno en materia de reforma de las pensiones. Para nuestra organización el documento presentado por el mismo ejecutivo para la reforma laboral va en la misma dirección, imperando un modelo de recorte de los derechos, como veremos a continuación.

I- ANTECEDENTES

El gobierno reconoce reiteradamente a lo largo del documento el fracaso del modelo existente hasta la fecha, modelo que ha provocado: flexibilidad, altos índices de temporalidad originados principalmente por el fraude en la contratación, uso abusivo del despido sin motivo justificado, etc.

Este modelo ha sido el resultado de múltiples reformas laborales, que siempre se han justificado en la necesidad de crear empleo y de reducir la temporalidad. Sin embargo, realizado el diagnóstico, los contenidos reales de los cambios que se aprobaban no tenían nada que ver con los objetivos teóricamente mencionados, sino que han ido profundizando en los diversos elementos de la precariedad laboral.

El resultado de estas políticas es que el mercado laboral se caracteriza por fuertes niveles de desempleo, los mayores índices de temporalidad de la Unión Europea y por un fuerte volumen de empleo con niveles salariales muy bajos.

En esta ocasión vuelve a ocurrir lo mismo: en el mejor de los casos se realiza un diagnóstico correcto y se marcan unos objetivos razonables, pero las medidas o propuestas de líneas de trabajo nada tienen que ver con dichos objetivos, apostando por cambios que van en la misma dirección que en ocasiones anteriores (la mayor contrapartida va dirigida a la patronal, impera el discurso de aumentar la productividad y la flexibilidad interna).

Al igual que ocurre en el ámbito de las pensiones, los antecedentes en materia de reforma laboral tienen 3 características:

- Proceso de reforma permanente- Cada poco tiempo se plantea una nueva reforma laboral, lo que siempre supone un recorte de los derechos laborales.

- Consenso político amplio- Existe un amplio consenso político que da cobertura a estas políticas. No ha habido diferencias entre el gobierno del PSOE o el del PP.
- Consenso del diálogo social- El diálogo social ha dado cobertura a estas reformas, pretendiendo dar la impresión de que ser acordadas con el sindicalismo del estado es sinónimo de buenas.

ELA quiere resaltar que el documento del gobierno insiste en la misma dirección, al combinar la orientación de las medidas a favor de la patronal con el señuelo de sus permanentes referencias a que sus propuestas van encaminadas a “su negociación...en el marco del diálogo social”. Eso sí, por si hubiese alguna duda, “en el contexto del plan de austeridad presupuestaria recientemente aprobado por el gobierno”. Es decir, que el gobierno pretende seguir contando con la cobertura del diálogo social (es “*responsabilidad de todos*”, perentorio y urgente conseguir un mercado de trabajo moderno, funcional y coherente) para seguir mejorando las posiciones de los empresarios.

II- ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS DEL GOBIERNO

Entre las propuestas realizadas por el gobierno destacan:

- **Contratación de duración determinada**

En este punto se alude a la necesidad de “reflexionar una vez más sobre la definición de las causas de las distintas modalidades contractuales por tiempo determinado”. Ello requeriría una reforma del ordenamiento jurídico: fijar causas concretas para cada tipo de contrato (evitando así la subcontratación, el encadenamiento de contratos y la rotación de puestos en trabajadores de una misma empresa).

Las vías a las que se alude serían la modificación de las indemnizaciones por fin de contrato (se supone que supondría un aumento respecto a los actuales 8 días por año trabajado) y a los tipos de cotización por la contingencia de desempleo (se supone que sería aumentar esta cotización para los contratos temporales).

El mayor problema en esta materia radica en el fraude existente en una gran parte de los contratos temporales. Sin la persecución de este fraude es poco probable que se pueda avanzar en la reducción de la temporalidad.

- **Contratación indefinida: facilitar y abaratar el despido**

El gobierno señala que apuesta por este tipo de contratación, ya que entiende que es más rentable y eficiente tanto para la empresa como para los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo las modificaciones que plantea tienen que ver más con que en la práctica el despido sea más fácil y barato que con la extensión de la utilización de los contratos indefinidos, ya que propone:

1. Potenciar el “contrato de fomento de la contratación indefinida” existente en la actualidad, esto es aquél que en caso de despido improcedente

cuenta con una indemnización de 33 días por año trabajado, frente a los 45 días del contrato indefinido ordinario.

2. Modificación de los artículos del Estatuto de Trabajadores que regulan el despido (lo que es procedente o lo que no; su causalidad; más clara distinción entre despidos disciplinarios y económicos)- A falta de una redacción más concreta del texto se desprende claramente que la idea es que en la práctica sea más barato y fácil despedir.

- **Contratación a tiempo parcial**

Se entiende que una mayor extensión de la contratación a tiempo parcial ayudaría y mucho a superar la actual situación del mercado laboral. Para ello plantea establecer dos modalidades de contratación a tiempo parcial: una que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar, mediante la fijación de un horario de trabajo fijo y estable, y una segunda que, de manera más simple que la actual, permita flexibilidad en la organización de la jornada para favorecer la adaptabilidad de las empresas.

Es evidente que de esta manera se plantea dar mayor flexibilidad a las empresas mediante la modificación de la naturaleza de la contratación a tiempo parcial, que ya es hoy en día una contratación precaria y proclive al abuso empresarial.

- **Fomento de empleo en jóvenes**

Este colectivo sufre las tasas de desempleo más altas, de ahí la necesidad de mejorar su empleabilidad, integración y promoción profesional en el mercado. El mecanismo establecido para ello es el de las políticas activas, básicamente la formación. Se plantea una formación similar en todo el Estado (cofinanciada entre el INEM y los servicios públicos de empleo de las CCAA), dirigida básicamente a jóvenes de 16 a 24 años, carentes de titulación, para que se adapten al medio.

Por otro lado, se plantea favorecer una mayor utilización de los contratos de formación (que suponen salarios inferiores a los de convenio). Una modificación de su normativa puede dar lugar a un empeoramiento de las condiciones de trabajo de quienes tengan este tipo de contrato. Además, ante el detectado incumplimiento de la formación, se pretende eximir del coste y de la impartición de la formación a las empresas de menos de 50 personas empleadas.

- **Agencias privadas de colocación y ETTs**

El gobierno propone “dar entrada en la intermediación laboral a las agencias privadas de colocación”. Del mismo modo, del texto se desprende la voluntad de reducir o eliminar las restricciones legales a la utilización de las ETTs (en línea por tanto del acuerdo de ETTs firmado por CCOO, UGT y la patronal de estas empresas).

De este modo, se sigue profundizando en un camino en el que el peso de los servicios públicos de empleo se va reduciendo, y en el que cada vez hay más entidades privadas que hacen negocio con la intermediación laboral.

Por otro lado, se recoge la realidad del abuso existente en las empresas de servicios, pero las propuestas no clarifican si se van a dar o no pasos para perseguir su actuación.

- **Negociación colectiva y flexibilidad interna en las empresas**

En relación a la estructura de la negociación colectiva, el documento señala como problema “la atomización de la negociación colectiva” y recoge que su modificación es un ámbito de negociación entre la patronal y los sindicatos, que “adquirieron el compromiso de analizar de manera bipartita las fórmulas más adecuadas para el desarrollo de la estructura de la negociación colectiva”.

Por otro lado el gobierno cree necesaria una mayor flexibilidad interna en las empresas “para mejorar la adaptabilidad, la movilidad y la productividad”.

El gobierno considera que el acuerdo sobre estas cuestiones se van a abordar en las “negociaciones en curso para la firma de un nuevo Acuerdo de Convenios Colectivos para 2010 y años sucesivos”. Por tanto, es previsible que en el mismo se aborden políticas de centralización de la negociación colectiva y propuestas de cambios legales tanto en este ámbito como en la flexibilidad laboral.

Por otra parte, se apuesta por la formación, bien sea pública o privada, y se establece la necesidad de que sea punto central de la negociación colectiva.

- **Incapacidad Temporal (IT)**

Las medidas que se proponen van, una vez más, encaminadas principalmente al control de los procesos de IT. Se parte de la hipótesis histórica de que estos procesos tienen una prolongación inadecuada, demasiado elevada, por lo que hay que fijar tiempos de duración de la baja “estándares”. Para ello, se ve necesario analizar las patologías mas comunes y repetidas en el tiempo. La existencia de un traspaso de información y documentación por parte de las Mutuas y el INSS de cara a “agilizar” el proceso ayudaría en este sentido.

En cuanto a la duración de las bajas, se controlarán todas, incluso las de menos de 30 días o más breves.

En todo este proceso, se ve positivo que las empresas realicen convenios para conseguir el control y cambio de condiciones y puestos de trabajo para así conseguir reducir el absentismo laboral. Se propone premiar económicamente a las empresas con un porcentaje del ahorro conseguido del proceso de IT.

Como se ve, no hay avances en el cuidado de la salud, y sí más control, más presión y más ahorro.

- **Impulso de los expedientes de regulación de empleo mediante la reducción de jornada**

Se relaciona la reducción de la jornada con la necesidad de adaptación de las empresas ante una situación económica complicada. Así, se produciría un ajuste temporal de empleo, sin necesidad de destrucción del mismo.

Para su consecución, se apunta a:

1. Flexibilizar el umbral de jornada reducida que permite el acceso a la protección por desempleo
2. Fijar un tope máximo a esa reducción
3. Agilizar el proceso, que sea más ágil y rápido para los casos de EREs suspensivos con acuerdo.
4. Que se convierta en un instrumento utilizable por todo tipo de empresas, independientemente del tamaño de las mismas.
5. Si la empresa desarrolla acciones formativas durante dicho período, se elevaría el porcentaje de la bonificación a la cotización empresarial
6. Favorecer la protección social del trabajador afectado, siempre que acredite su participación en la formación, elevando el período de reposición de las prestaciones por desempleo consumidas.

III- CONCLUSIONES

- ELA rechaza las propuestas del gobierno para la reforma laboral, ya que suponen facilitar y abaratar el despido, aumentar la flexibilidad y la precariedad laboral por diversas vías, dar un mayor papel al negocio privado en la intermediación del empleo (ETTs y agencias privadas de colocación), un empeoramiento de la IT y una amenaza para la estructura de la negociación colectiva vigente en HEH.
- Esta propuesta supone un paso más en la dirección de las últimas reformas laborales, que han dado lugar a un mercado de trabajo caracterizado por el desempleo, la precariedad y los bajos salarios.
- El gobierno trata de aprovechar la crisis para empeorar la correlación de fuerzas para la clase trabajadora. De llevarse adelante los planes del ejecutivo de Zapatero, la patronal sería más fuerte. Así, se pretende dar una salida a la crisis en la que la factura la seguimos pagando los de siempre.
- ELA va a socializar su rechazo a las intenciones del gobierno de recortar los derechos laborales y sociales, a través de reformas como la laboral y la de pensiones.