

VALORACIÓN DE LA REFORMA LABORAL

INTRODUCCIÓN

El texto definitivo de la reforma laboral fue aprobado el pasado 9 de septiembre en el Congreso español. Respecto al proceso es necesario realizar las siguientes consideraciones:

- **Se ha tratado de desinformar a la población y eludir el debate democrático, político y social sobre los contenidos de la reforma.** En primer lugar, el Gobierno de Zapatero aprobó un Real Decreto Ley el pasado 16 de junio, que entró en vigor el día siguiente. ELA, junto al resto de sindicatos de la mayoría sindical, convocó una huelga general para rechazar dicho decretazo. Señalamos también que el contenido de la reforma iba a empeorar en el trámite parlamentario. Este trámite se realizó en el Congreso (en una Comisión, sin ni siquiera reunir el Pleno) en la última semana de julio. El Senado trató el tema el 25 de agosto. Por último, el 9 de septiembre se aprobó en el Congreso el texto definitivo. Las cosas se han hecho en pleno período vacacional, que se ha aprovechado para empeorar el ya de por sí negativo texto del decretazo.
- **El PNV ha dado cobertura a la reforma.** El Real Decreto Ley fue ratificado en el Congreso gracias a la abstención del PNV y de CIU. Si alguno de estos grupos hubiese votado en contra, el decretazo habría decaído. Lo mismo ocurrió en el Congreso en julio a la hora de empeorar la reforma. Por tanto, la responsabilidad política de que la reforma esté en vigor es del PSOE, del PNV y de CIU, que, con sus votos favorables o de abstención, nos han llevado a la situación actual.
- **Es inaceptable el proceso de diálogo social que se ha desarrollado.** El proceso de diálogo social ha sido enormemente oscurantista, basado en un diálogo “secreto”, que ha tratado de que la población no esté informada sobre lo que realmente se ha discutido. El objeto de este proceso ha sido tratar de desmovilizar a la sociedad, cuando el resultado estaba cantado: una reforma para recortar los derechos laborales. Llama la atención que CCOO, UGT y la CEOE se reuniesen formalmente el 28 de julio (la víspera

de la reunión del Congreso) para declarar vivo el diálogo social para reformar la negociación colectiva, diálogo que hoy en día sigue vigente.

ELA ya realizó una valoración del contenido del Real Decreto Ley. En este documento ajustamos la misma al texto definitivo, publicado en el BOE el 18 de septiembre.

I. PUNTOS PRINCIPALES

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, presenta los siguientes elementos como los más importantes:

1. **Despedir será más fácil y más barato y se subvencionará a las empresas por ello**

La reforma posibilita:

- **Transformar despidos que hasta ahora eran improcedentes en procedentes.** El despido objetivo procedente supone una indemnización de 20 días por año, con un tope de 12 mensualidades. El improcedente (no justificado) es libre, pero no gratuito (supone 45 días por año, con un tope de 42 mensualidades). Se amplía la vía para que los despidos sean considerados objetivos. La redacción abre las posibilidades tanto para el despido por causas económicas como para los despidos por causas técnicas, organizativas, o productivas. Será suficiente con que las empresas justifiquen *“una situación negativa, como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos”*. *Bastará con que se deduzca “la razonabilidad de la decisión extintiva”*.
- **El preaviso del despido objetivo pasa de ser de 30 días a 15 días.**
- **Las faltas de asistencia al trabajo, como causa de despido.** Con la reforma las ausencias se computarán con un índice de absentismo total de plantilla del centro superior al 2,5% cuando hasta ahora era del 5%.
- **Se extiende el contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI) para que se utilice**

menos el contrato indefinido ordinario. La diferencia radica en que el CFCI tiene una indemnización por despido improcedente de 33 días por años trabajado (en lugar de los 45 días del ordinario) con un tope de 24 meses (42 en el contrato ordinario). Además, disfruta de bonificaciones para las empresas.

- **El Fogasa asumirá de la cuantía a indemnizar en caso de despido**, 8 días por año en aquellos despidos procedentes de los nuevos contratos indefinidos. De esta forma las empresas sólo pagarán en concepto de indemnización 12 días.

Además, se creará el denominado Fondo de Capitalización para los Trabajadores (sin que suponga más cotizaciones sociales para las empresas). La cuantía que cada trabajador o trabajadora tenga en dicho fondo servirá para minorar la indemnización que tendría que pagar la empresa en caso de despido.

2. Ataque a la negociación colectiva, facilitando que las empresas paguen menos que lo que marcan los convenios e impulsando que se puedan realizar sin acuerdo modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

La reforma supone un ataque frontal a la negociación colectiva. Son dos los aspectos a destacar:

- Se aumenta la flexibilidad laboral decidida por la empresa, a la hora de realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- Se refuerza aún más la cláusula de descuelgue salarial, abriendo la posibilidad de que no se cumpla el convenio en materia salarial.

En ambos casos, se dice que mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para *“solventar de manera efectiva las discrepancias...incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje”*. Junto a ello se incorpora como contenido obligatorio de los convenios (artículo 85.3 del ET) estos procedimientos.

Pero esto no es todo en lo que a negociación colectiva se refiere. El Gobierno español se compromete a promover las iniciativas legislativas necesarias para la reforma de la negociación colectiva en el marco de lo pactado en el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, 2010, 2011 y 2012.

En defecto de acuerdo en la negociación bipartita, en un plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de la reforma, el Gobierno español *“adoptará las iniciativas que correspondan para abordar, entre otros, la definición de mecanismos de articulación de la N.C, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad...”*

3. Introducción de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro y extensión del papel de las ETTs

La mercantilización de la intermediación laboral está más presente que nunca en la nueva reforma laboral.

Se permite la actuación de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro como si de entes públicos se tratara. Se modifican las leyes (entre ellas la Ley de Empleo) para considerarlas entidades colaboradoras que van a participar en todos los ámbitos de las políticas activas de empleo.

Por otra parte, se aprovecha la transposición de la Directiva europea de ETTs para dar a éstas un mayor papel, (como se reclamaba en el convenio estatal de ETTs, pactado por CCOO y UGT) básicamente por dos vías:

- **Permitiendo su actuación en sectores de los que hasta ahora estaban excluidas.**

La limitación queda restringida a unos pocos casos, muy concretos.

- **Incorporando la disposición adicional cuarta que suprime a partir del 1 de abril de 2011 todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las ETTs, incluidos los contratos del sector público, salvo en aquellas *“tareas reservadas a Funcionarios públicos.”*** El Gobierno fijará los criterios que regirán la actuación de las ETTs en el sector público, tras negociación en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.

4. Facilitar la suspensión del contrato y la reducción de jornada por causas económicas en los procedimientos colectivos (EREs)

Como consecuencia de la reforma, la extinción colectiva se podrá realizar cualquiera que sea el número de trabajadores y trabajadoras de la empresa y el número de personas afectadas.

Ahora también, podrá reducirse la jornada (figura no contemplada en el art. 47 ET hasta ahora). Se entenderá por reducción la disminución entre un 10 y un 70%, computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Se permite estar en esta situación sin límite de tiempo.

Se aumenta la bonificación a las empresas (del 50 al 80%), y dado que el desempleo será parcial, la consunción de las prestaciones generadas se producirá por horas y no por días, por lo que el porcentaje de desempleo consumido corresponderá a la reducción de jornada autorizada.

5. Medidas en relación al empleo de las personas jóvenes y desempleadas

Se mantienen los criterios existentes hasta ahora (bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida, bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación), y se incluye el desempleo entre las contingencias protegidas en los contratos de formación.

Destaca que aquellos desempleados y beneficiarios de prestación y subsidios al estar inscritos en los servicios de empleo adquieren la condición de tener un compromiso de actividad. Esto es, tendrán plena disponibilidad para aceptar una oferta de colocación adecuada y deberán participar en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción. Se hará seguimiento y se comunicarán los incumplimientos.

La posibilidad de rechazar cualquier acción propuesta para mejorar la ocupabilidad durante los primeros 100 días de percepción se ha reducido a 30 días.

Además, en los contratos formativos, se mantiene la posibilidad de que, salvo que en convenio se fije otra cosa, el salario del primer año sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). En el segundo año se “mejora” hasta el SMI.. Por otra parte, transitoriamente, hasta el 31-12-2011, el límite de

edad (mayores de 16 y menores de 21) se eleva a 25 (menores de 25).

Los contratos en prácticas pasan a poder realizarse en los cinco años siguientes a la obtención del título (hasta ahora, cuatro).

6. La incapacidad temporal

La Ley 35/2010 facilita y potencia el control sobre los procesos de Incapacidad temporal por contingencia común. Destacan:

- Se reducirán las cotizaciones por contingencias comunes a las empresas que reduzcan los costes de la I.T. por debajo de los límites establecidos, o fijen planes de modificación y mejoren de condiciones de trabajo, flexibilicen el cambio de puesto de trabajadores afectados de enfermedad común y controlen el absentismo injustificado.
- Las Mutuas de AT y EEPP de la Seguridad Social asumirán a su cargo, el coste originado por la realización de pruebas diagnósticas, tratamientos y procesos de recuperación funcional dirigidos a “evitar la prolongación innecesaria de los procesos de baja laboral por contingencias comunes”
- Los inspectores médicos antes de transcurrir los 12 meses de I.T podrán emitir alta médica a todos los efectos. Si el parte de alta se ha emitido por el propio INSS o el ISM sólo estos podrán cursar un nuevo parte de baja por la misma o similar patología en los siguientes 180 días siguientes.

II. CONCLUSIONES

La reforma laboral supone:

- **Un grave retroceso de los derechos laborales, que afecta a todo el mundo.** La palabra reforma esconde en realidad un nuevo recorte de los derechos laborales, como se desprende del análisis realizado en el apartado anterior. Los cambios afectan a todos los trabajadores y trabajadoras (a quienes tienen un empleo y a quienes están en paro; a quienes tienen contrato indefinido y a quienes están con contrato temporal).
- **Un ataque a la esencia de la negociación colectiva y de las relaciones laborales.** La reforma debilita el papel de la negociación colectiva, al facilitar que los empresarios puedan, sin acuerdo de las partes, dejar de aplicar los sala-

rios fijados en convenio o realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

- **Reforzar el poder empresarial.** La patronal mejora su correlación de fuerzas, debilitando a la parte más débil.
- **Un recorte de los costes laborales.** Las medidas reducen los costes laborales, facilitando a las empresas la sustitución de empleo de calidad por empleo precario.
- **Da satisfacción a las demandas tradicionalmente defendidas por el poder económico, financiero y mediático.** Se pone la política al servicio del capital, renunciando a las políticas de justicia social.

Esta reforma va en la misma dirección de todas las aprobadas anteriormente. Nos encontramos en un proceso que no tiene fin, en el que la dirección de los cambios es tan importante como la concreción de los mismos. Las materias ahora modificadas ya fueron objeto de cambios anteriores. No hay ninguna garantía de estabilidad futura, sino que, al contrario, es evidente la voluntad de abordar nuevamente las materias ahora modificadas.

La exposición de motivos de la reforma alude a que con la misma se pretende *“reducir la dualidad del mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad”*. Quienes han permitido que la reforma salga adelante (el PSOE, PNV y CIU) saben perfectamente que:

- **La reforma laboral no creará empleo.** Ninguna reforma laboral anterior ha supuesto más puestos de trabajo, y ésta tampoco lo hará. Lo que sí va a suponer es que al reducir los derechos laborales va a ser más fácil y barato el despido.

Miembros cualificados del gobierno, como el Ministro Corbacho, han reconocido que no aumentará el volumen de empleo por la reforma.

- **La reforma laboral no reducirá la precariedad.** Al contrario, la reforma empeora las condiciones de trabajo de quienes tienen un empleo, por lo que la precariedad va a ser mayor. Y la reducción de la contratación temporal depende de la lucha contra el fraude en la contratación, a lo que la administración no está dispuesta, por lo que no es de esperar un aumento de los porcentajes de la contratación indefinida.

Por último, ELA quiere llamar la atención sobre el compromiso firme recogido en la ley aprobada de reformar la negociación colectiva en breve plazo (en un máximo de 6 meses). Esta cuestión está siendo abordada en secreto por CEOE, CCOO y UGT, con el beneplácito del gobierno español. Se sabe que con esta reforma se pretende centralizar la negociación colectiva (eliminando o restringiendo enormemente los convenios sectoriales territoriales), posibilitar que los convenios de empresa empeoren los contenidos de los convenios sectoriales, y dejar sin vigencia los contenidos de los convenios una vez finalizada su vigencia temporal.

Esta reforma, junto a la también anunciada para finales de 2010 de las pensiones, va a ser un referente de lucha para los trabajadores y trabajadoras de Hego Euskal Herria en nuestra demanda de defender que las decisiones sobre nuestras condiciones de vida y de trabajo se adopten aquí. Nos estamos jugando la propia supervivencia de la negociación colectiva, y sobre ello tenemos mucho que decir.