



**ELA**  
**EUSKAL SINDIKATUA**

**VALORACIÓN DE LA PROPUESTA DEL GOBIERNO ESPAÑOL  
(DE FECHA 11-06-2010) PARA LA REFORMA LABORAL**

ELA. 14 de junio 2010

## 0- INTRODUCCIÓN

El Gobierno español entregó a CCOO, UGT y CEOE el pasado viernes, 11 de junio de 2010, su propuesta articulada de reforma laboral. Antes de entrar a valorar este documento es necesario realizar algunas reflexiones:

- 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.
- El gobierno pretende eludir el debate democrático, político y social- El gobierno español ha anunciado que el día 16 va a aprobar un real decreto ley, que pretende que sea ratificado en el parlamento el día 22. De este modo, y como hizo al recortar los sueldos en el sector público y congelar las pensiones, utiliza un método excepcional, el real decreto ley, para evitar el debate político y social en una cuestión de vital importancia, como es la regulación de los derechos laborales. Es una muestra más del carácter poco democrático de este gobierno.
- Se anuncia que el texto definitivo va a ser peor- En primer lugar, se ha anunciado que la regulación del despido objetivo que se apruebe el día 16 de junio va a ser aún peor que la que se recoge en el texto que analizamos en este documento. Pero es que, además, en caso de que el real decreto ley se tramite como proyecto de ley, es evidente que el resultado final empeorará el texto del 16 de junio.

## I- PUNTOS PRINCIPALES

El documento entregado por el Gobierno el día 11 de junio, nos exige una primera valoración, realizada de manera rápida. En nuestra opinión, este proyecto presenta los siguientes elementos como los más importantes:

**1. Ataque a la negociación colectiva, posibilitando que no se cumplan los convenios a la hora de realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (jornada; distribución irregular del tiempo de trabajo y horario; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración; sistema de trabajo rendimientos; funciones)**

La reforma propuesta supone un grave retroceso en lo que respecta al valor de la negociación colectiva, con el claro objetivo de aumentar la flexibilidad laboral decidida por la empresa.

Se incluye como materia a la que puede afectar la modificación la "distribución irregular del tiempo de trabajo y horario" (antes sólo "horario", con lo que ahora, se facilita el cambio de distribución de la jornada regular a irregular y el cambio de la distribución irregular existente previamente pactada).

Hasta ahora la modificación de condiciones establecidas en convenio colectivo estatutario sólo podía hacerse mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y sólo respecto de determinadas materias (horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento).

Ahora, si no hay acuerdo, el empresario o la representación legal de los trabajadores podría solicitar la aplicación del procedimiento arbitral "que será obligatoria para la otra parte" (si el convenio aplicable no lo prevé, se recurrirá al establecido en el ámbito territorial correspondiente conforme al art. 83 – Preco en la CAPV y en Acuerdo Interprofesional existente en Navarra). El árbitro aceptará o rechazará la propuesta de modificación de condiciones o acordará en su caso medidas alternativas. El laudo es vinculante y ejecutivo, surtiendo efectos la modificación una vez transcurrido un plazo de tres días desde la notificación por parte de la empresa a los trabajadores. El laudo tiene la misma eficacia que lo pactado en convenio, y puede impugnarse mediante conflicto colectivo.

## **2. Facilitar que las empresas paguen menos que lo que se recoge en convenio**

Hasta ahora la inaplicación del convenio implica dos pasos:

- Acuerdo de inaplicar el convenio (sectorial), que sólo se produce por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Si no hay acuerdo, la discrepancia es solventada por la comisión paritaria del convenio.
- Acuerdo para determinar las nuevas condiciones salariales: que debe hacerse mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en su defecto "podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio".

Ahora se va a establecer un período de consultas de duración no superior a 15 días. Cuando no se alcance acuerdo sobre la inaplicación del régimen salarial, será de aplicación el procedimiento arbitral señalado para la modificación sustancial de condiciones.

La reforma laboral de 1994 incorporó la cláusula de descuelgue salarial, abriendo la posibilidad de que no se cumpla el convenio en materia salarial, con acuerdo entre las partes. Ahora se plantea dar una nueva vuelta de tuerca, ya que en caso de no acuerdo se podrá acudir a un arbitraje externo, aunque no haya acuerdo de las partes en hacerlo. También supone un ataque a la negociación colectiva.

## **3. Facilitar y abaratar el despido**

La propuesta del gobierno supone que despedir va a ser más fácil y más barato. Ello se hace por diversas vías:

- 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). La propuesta del gobierno amplía la vía para que los despidos sean considerados objetivos. La redacción propuesta es peor que la existente, pero, además, el gobierno ha anunciado su voluntad de que el texto que apruebe sea aún más perjudicial para los trabajadores y trabajadoras (se dice que, por ejemplo, se va a concretar en que tener pérdidas durante seis meses sea causa de despido objetivo).
- El preaviso del despido objetivo pasa de ser de 30 días a 15 días.
- Extender el contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI) para que se utilice menos el contrato indefinido ordinario- En este punto, la principal novedad es que se vuelve a aceptar que el CFCI se utilice para conversiones de contratos temporales en indefinidos. Esto supondría que, a partir de ahora, el contrato indefinido habitual sería éste, frente al 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.

#### **4. Subvencionar el despido a las empresas**

El abaratamiento del despido no acaba ahí. El gobierno de Zapatero pretende subvencionar el despido de quienes tienen contrato indefinido, para lo que establece que el Fogasa asuma 8 días por año, con lo que, en realidad, a las empresas el despido de 33 días les saldría aún más barato.

Pero es que, además, se anuncia la constitución de un denominado Fondo de Capitalización para los Trabajadores, cuya regulación no se concreta. Con el señuelo de que la cantidad que a cada trabajadora o trabajador le corresponde la cobraría al jubilarse, es claro es que en caso de despido la cuantía de este fondo servirá para aminorar la indemnización que tendría que pagar la empresa (20, 33 o 45 días por año).

#### **5. Introducción de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro y extensión del papel de las ETTs**

En los últimos años se han ido dando pasos en la creciente mercantilización de la intermediación laboral. El monopolio de los servicios públicos de empleo dio paso a múltiples entidades que han hecho de la formación y de la intermediación laboral su campo de negocio.

El proyecto da un nuevo paso en esta dirección, al permitir la actuación de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro. Se modifican las leyes (entre ellas la Ley de Empleo) para considerarlas entidades colaboradoras que

van a participar en todos los ámbitos. De esta forma se recoge la obligación de las personas en desempleo de atender a los diversos tipos de requerimientos que les realicen este tipo de entidades, que, repetimos, buscan el lucro económico.

Por otra parte, se da un mayor papel a las ETTs, básicamente por dos vías:

- Permitir su actuación en sectores de los que hasta ahora estaban excluidas- La limitación queda restringida a unos pocos casos, muy concretos. La "negociación colectiva interprofesional o de carácter sectorial en el ámbito de las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior..." "con anterioridad al 31 de diciembre de 2010" podrá limitar la puesta a disposición de trabajadores. Desde 1-01-2011, las ETTs pueden actuar respetando las limitaciones que hubieran podido establecerse mediante la negociación colectiva, con sujeción a algunos requisitos mínimos.
- Se incorpora una disposición adicional que trata de dejar sin eficacia legal las limitaciones o prohibiciones establecidas en la negociación colectiva en el resto de sectores o empresas a la actuación de las ETTs.

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

El contrato puede suspenderse por causas económicas... (art. 47 ET). El procedimiento es el de la extinción colectiva, sólo que ahora será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de trabajadores afectados.

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; no puede durar superior a un año.

Se aumenta la bonificación a las empresas (del 50 al 80%), pero no se mejora la regulación de la protección por desempleo, que penaliza al trabajador o trabajadora que tiene que acudir a esta fórmula. Este aumento de la bonificación se condiciona a un proceso formativo del personal afectado. El mayor papel de la "formación" es una constante en todo el texto del gobierno.

## **7. Pretendida reducción de la contratación temporal y favorecimiento del contrato indefinido**

La reforma limita la utilización legal del contrato de obra o servicio y limita el encadenamiento de los contratos temporales, pero el problema en estas cuestiones, más que la legalidad, es el fraude en la contratación temporal, con lo que es muy cuestionable que estas medidas vayan a suponer avances reales.

Respecto al aumento de la indemnización por fin de contrato de obra de 8 a 12 días por año de servicio, hay que decir que se impone una implantación gradual: 8 hasta 31-12-11; 10 hasta 31-12-13; 12 a partir 1-1-14.

## **8. Medidas en relación al empleo de las personas jóvenes y desempleadas**

Se mantienen los criterios mantenidos hasta ahora:

- Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida
- Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación
- Se incluye el desempleo entre las acciones protectoras

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. aclara y mejora el régimen retributivo. 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).

## **II- CONCLUSIONES**

La reforma supone:

- Un grave retroceso de los derechos laborales- Esta conclusión se desprende claramente del análisis realizado en el apartado anterior. A ello hay que añadir que todo indica que el texto finalmente aprobado será peor.
- Un ataque a la esencia de la negociación colectiva y de las relaciones laborales- La reforma debilita el papel de la negociación colectiva, al permitir que los empresarios puedan eludir el cumplimiento de los acuerdos en materias tan relevantes como el salario o las condiciones de trabajo.
- Aprovechar la crisis para reforzar el poder empresarial- La reforma trata de aprovechar la coyuntura de crisis económica para que en las relaciones laborales la patronal mejore su correlación de fuerzas, debilitando a la parte más débil, que es el trabajador o trabajadora.
- Da satisfacción a las demandas tradicionalmente defendidas por el poder económico, financiero y mediático. Es el mundo al revés, ya que se pone la política al servicio del capital, renunciando a las políticas de justicia social, necesarias y posibles.

Nos encontramos ante una nueva reforma que va en la misma dirección de todas las aprobadas anteriormente, y de nuevo se utilizan dos excusas para justificarlas, ambas falsas:

- La reforma laboral no creará empleo- Se pretende hacer creer a la población que la reforma laboral va a crear más empleo. Ninguna reforma laboral anterior ha supuesto más puestos de trabajo, y ésta tampoco lo hará. Lo que sí va a suponer es que sea más fácil y barato el despido, con lo que el paro va a crecer con más fuerza en épocas de crisis.
- La reforma laboral no reducirá la precariedad- La reducción de la temporalidad se ha convertido en la excusa para todas las reformas anteriores. La precariedad no ha hecho sino crecer, y esta reforma va en la misma dirección que las anteriores, por lo que no es creíble que sus consecuencias sean diferentes. En términos reales la reforma supone empeorar 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.

**ELA**  
**EUSKAL SINDIKATUA**