

LAN ERREFORMAREN BALORAZIOA

SARRERA

Erreforma laboralaren behin betiko testua joan den irailaren 9an onartu zen Espainiako Kongresuan. Prozesuari dagokionez gogoeta batzuk egin behar diren gaude:

- **Herritarrak desinformatzen saiatu dira, baita erreformari buruzko eztabaida demokratiko, politiko eta soziala saihesten ere.** Lehenik, Zapateroren gobernuak Errege Lege-Dekretu bat onartu zuen ekainaren 16an, eta hau biharamonagan sartu zen indarrean. ELAk, gehiengo sindikaleko beste sindikatuekin batera, dekretu hori arbuiatzeko greba orokor bat deitu zuen. Orduan esan genuen ere erreformaren edukia parlamentuko tramitean okertu egingo zela. Tramite hau kongresuan uztaileko azken astean egin zuten (batzorde batean, osoko bilkurarik deitu gabe). Senatuak gaiari abuztuaren 25ean heldu zion. Azkenik, Kongresuak irailaren 9an onartu zuen behin betiko testua. Gauzak oporraldi betean egin dituzte; garai hau baliatu dute dekretazoaren testu txar hura are okerragoa egiteko.
- **EAJk erreformari babes eman dio.** Errege Lege-Dekretua Kongresuan EAJren eta CiUren abstentzioa medio berretsi zen. Bi taldeotako batek ezezko botoa eman balu, dekretuoa bertan behera geratuko zatekeen. Gauza bera gertatu zen Kongresuan uztailean, erreforma areagotu zenean. Beraz, erreforma indarrean sartzearen ardura politikoa PSOE, EAJ eta CiUri dago, hirurek ekarri baikaituzte egoera honetara, baiezko botoaz edo abstentzioaz.
- **Ezin da onartu egin duten gizarte elkarrizketa prozesua.** Hau iluna izan da, ezkutuko negoziatzaioa oinarritzat hartuta, eta xedea betiere herritarrek ez jakitea benetan eztabaidatzen ari zena. Prozesu honen helburua gizartea desmobilizatzea izan da, eta emaitza jakina zen: eskubide laboralak murrizteko erreforma bat. Deigarria da CCOO, UGT eta CEOEk uztailaren 28an bilera formala egin izana, Kongresuko bilkuraren bezperan alegia, negoziatzaio kolektiboaren errefor-

marako elkarrizketa bizirik zegoela adierazteko; izan ere, gaur ere indarrean dago hartueman hori.

ELAk eman zuen jada Errege Lege-Dekretu hari buruzko iritzia, eta hau eguneratu egin dugu agiri honetan, irailaren 18ko Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu zen behin betiko testuari egokitzeko.

I. PUNTU NAGUSIAK

Irailaren 17ko 35/2010 Legeak lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriak jasotzen ditu, eta hauek dira bere osagai nagusiak:

1. **Kaleratzea errazagoa eta merkeagoa izango da, eta enpresak diruz lagunduko dituzte horretarako**

Erreformak honakoak egiteko aukera ematen du:

- **Orain arte bidegabekoak ziren kaleratzeak bidezko bihurtu.** Kaleratze objektibo bidezkoaren kalteordaina urteko 20 egun dira, gehienez 12 hilabete adina. Bidegabeko kaleratzea (justifikaziorik gabea) librea da, baina ez debaldekoa (urteko 45 egun, gehienez 42 hilabete adina). Kaleratzeak objektibotzat jotzeko aukera zabaldu egiten da. Idazkerak zabaldu egiten ditu kaleratzeak egiteko zioak, ekonomiko zein tekniko, antolakuntzako edo produktiboak direla ere. Gainera zio horiek justifikatzerakoan enpresek aski izango dute “egoera txar bat” argudiatzea, esaterako “galera, unean-unekoak edo etorkizun direnak, edota diru-sarrera mailaren jaitsiera iraunkorra”. Nahikoa da “kaleratzeko erabakia arrazoizkoa dela uste izateko gutxienezko zantzu bat”.
- **Kaleratze objektiboa aurrez iragartzeko epea 30 egunetik 15era murriztuko da.**
- **Lanera ez agertzea kaleratzeko zergati gisa.** Erreformaren arabera, ez agertzean kaleratzeko lantokiko plantillaren absentismoak %2,5etik gorakoa izan behar du, eta orain arte %5a zen.

- **Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua (KFSK) hedatzea, ohiko kontratu mugagabea gutxiago erabil dadin.** Zein da desberdintasuna? KFSKren kalteordaina, kaleratzea bidegabekoa denean, urteko 33 egun dira (orain arteko kontratu finkoaren 45 egunen orde), gehienez 24 hilabete adina (42, orain arteko kontratu finkoarekin). Gainera, enpresentzako hobariak izango dira.
- **Kaleratzeko kalteordainetik Fogasak urteko 8 egun bere gain hartuko ditu,** kontratu finko berrien kasuan. Honela, enpresek 12 eguneko kalteordaina besterik ez dute ordainduko.

Gainera, Langileentzako Kapitalizazio Funtsa delakoa sortuko da (honetarako enpresek ez dute kotizazio sozial gehiago ordaindu behar izango). Kaleratzeko kalteordainetik kendu egingo da funts horretan langile bakoitzak duen zenbatekoa, enpresak hainbeste gutxiago ordain dezan.

2. *Negoiazio kolektiboari egindako eraso, enpresei erraztu egiten baitzaie hitzarmeneko baina soldata txikiagoa ordaintzea, eta sustatu egiten baita laneko baldintzetan funtsezko aldaketak hitzartu gabe egitea.*

Erreforma negoziazio kolektiboari egiten zaion eraso gogorra da. Bi puntu nabarmendu behar dira:

- Enpresak erabakitako lan-malgutasuna areagotzen da, lan-baldintzen funtsezko aldaketak egiterakoan.
- Are gehiago indartzen da hitzarmeneko soldata ez ordaintzeko klausula.

Bi kasuetan esaten da estatu- edo autonomi-esparruko lanbidearteko akordio bidez “desadostasunak behar bezala konpontzeko” prozedurak ezarri beharko direla, aplikazio orokor eta zuzena izango dutenak, “desadostasunak arbitraje baten menpe jartzeko aurretiazko konpromisoa barne”. Honekin batera prozedura hauek hitzarmenetako ezinbesteko eduki gisa gehitzen dira (Langileen Estatutuko 85.3 artikulua).

Eta ez da hori guztia negoziazio kolektiboari dago-kionez. Espainiako Gobernuak hitza ematen du negoziazio kolektiboa erreformatzeko beharrezko diren lege-ekimenak bultzako dituela, 2010-2012

epealdirako enpleguari eta negoziazio kolektiboari buruzko Akordioan hitzartutakoaren baitan.

Aldebiko negoziazioan akordio batera iristen ez badira, erreforma indarrean sartzen denetik 6 hilabeteko epean espainiar Gobernuak “beharrezko ekinbideak erabakiko ditu besteak beste honako puntuen definizioa jorratzeko: negoziazio kolektiboa antolatzeko prozedurak; NKaren egitekoa lan-baldintzak finkatu eta enplegu-politikak erabakitzerakoan; NKa langile, enpresa eta sektore produktiboen beharrianetara eta produktibitatearen hobekuntzara moldatzeko gaitasuna...”

3. *Irabazi asmoko enplegu-agentzia pribatuen sarrera eta ABLEen jarduera esparrua zabaltea*

Erreforma laboral berrian inoiz baino nabarmenagoa da enplegu-bitartekaritza gero eta gehiago negozio bihurtu dela.

Irabazi asmoa duten enplegu-agentzietan erakunde publiko bailiran jarduteko aukera ematen diete. Legeak aldatzen dira (besteak beste Enpleguaren Legea) agentzia horiek erakunde lankide gisa hartzeko, eta horrela enplegu-politika aktiboen esparru guztietan parte hartuko dute.

Bestalde, ABLEei buruzko EBko zuzentarauaren transposizioa baliatzen da haiei egiteko zabalagoak emateko, (CCOO eta UGTk estatuko hitzarmena sinatzean eskatzen zen bezala) batik bat bi bide-tatik:

- **Orain arte galarazita zeuzkaten sektoreetan jarduteko aukera emanez.** ABLEek soilik oso kasu gutxi eta jakinetan ezin izango dute sartu.
- **Laugarren xedapen gehigarria erantsi dute: Honekin 2011ko apirilaren 1etik aurrera “bertan behera geratzen da ABLEek langileak uzteko kontratuak egiteko egun indarrean dagoen muga edota debeku oro, arlo publikoko kontratuak barne, funtzionario publikoei dagozkien eginbeharrak salbu”.** Gobernuak finkatuko ditu arlo publikoan ABLEen jarduneko irizpideak, Herri-Administrazioen negoziazio-kontratuaren Mahai Orokorrean eztabaidatu ostean.

4. Prozedura kolektiboetan (enplegua erregulatzeko espedienteak, EEE) arrazoi ekonomikoaren ondorioz kontratua eten eta lanaldia murrizteko aukera erraztea

Erreformaren ondorioz, kontratuen iraungipen kolektiboa kasu guztietan aplikatu ahal izango da, plantillaren tamaina eta eragindako langileen kopurua edozein dela ere.

Erreformaren ondorioz, lanaldia ere murriztu ahal izango da (orain arte LEko 47. artikuluan ez zegoen halakorik). Murriztea %10 eta %70 bitartekoa izan liteke, oinarritzat eguneko, asteko, hileko edo urteko lanaldia hartuta; bere hortan jarraitzeko ez dago gehienezko eperik.

Enpresentzako hobaria handitzen da (%50etik %80ra), eta langabezi-babesa partziala izango denez, sortutako prestazioak orduka ahituko dira, ez egunka; ahitzen den langabeziaren ehunekoa baimendutako lanaldi murrizketaren arabera izango da.

5. Gazte eta langabeentzako enpleguaren inguruko neurriak

Orain arteko irizpideei eutsiko zaie (kuota hobariak kontratu mugagabeetan, kuota hobariak prestakuntza kontratuetan) eta babestutako kontingentzien artean langabezia sartzen da.

Azpimarratzekoa da langabeek eta prestazio edo laguntzaren bat jasotzen dutenek, enplegu-zerbitzuetan izen emanda dauden heinean, jarduera konpromiso bat hartzen dutela. Hots, enplegu-eskaintza egoki bat onartu beharko dute eta lanbideratzeko ibilbidean ezartzen diren enplegu-politika aktiboetan parte hartu beharko dute. Jarraipena egingo zaie eta araua betetzen ez denean komunikatu egingo da.

Lanbideratzeko proposatutako edozein ekintzari uko egiteko epea murriztu egin da, ordaina jasotzen deneko lehen 100 egunetatik 30era.

Gainera, prestakuntza kontratuetan aurrerantzean ere lehen urteko soldata lanbidearteko gutxieneko soldata (LGS) baino txikiagoa izan daiteke, hitzarmenean besterik finkatuta ez badago. Bigarren urtean LGS pareraino "hobetuko" da. Bestalde, ezarrita zegoen adin muga (16 eta 21 urte bitartekoak) 25 urteraino zabaltzen da behin-behinean (2011-12-31ra arte).

Praktikatako kontratuak titulua lortu ondorengo bost urteetan izango dira posible (orain arte, epea lau urte ziren).

6. Aldi baterako ezintasuna

35/2010 Legeak gertakari arruntek eragindako aldi baterako ezintasun (AE) prozesuak kontrolatzeko aukera erraztu eta indartu egiten du. Besteak beste, honela:

- Gertakari arruntetako kotizazioak gutxitu egingo dira enpresentzat kasu hauetan: AEen kostuak ezarritako muga azpitik mantentzen badituzte; lan-baldintzak aldatu eta hobetzeko planak finkatzen badituzte; gaixotasun arrunta duten beharginak lanpostuz aldatzeko aukera malgutzen badute, edota justifikatu gabeko absentismoa kontrolatzen badute.
- Gizarte-Segurantzako lan-istripu eta gaixotasun profesionaleko mutualitateek beren gain hartuko dituzte "gertakari komunek eragindako baja prozesuak beharrik gabe luzatzea saiheste aldera" egindako froga diagnostikoak, tratamenduak eta berreskurapen funtzionalerako prozesuak.
- Ikuskatzaile medikuek AE hasieratik 12 hilabete igaro baino lehenago senda-agiria eman dezakete, eragin guztietarako. Senda-agiria INSSek edo ISMk eman badute, hurrengo 180 egunetan soilik erakunde horiek eman ahal izango dute baja patologia bera edo antzekoa medio.

II. ONDORIOZTAPENAK

Erreforma laboralak zer dakar:

- **Atzerakada larria eskubide laboraletan.** 'Erreforma' delako horrek eskubide laboralen murrizketa bat moztarotzen du benetan; hau da aurreko atalean egindako azterketaren ondorioa. Aldaketek langile guztiei eragingo diete (lanean eta lanik gabe daudenei; kontratu mugagabea zein aldi baterakoa dutenei).
- **Negoiazio kolektiboaren eta lan-harremanen mamiaren kontrako eraso.** Erreformak negoziazio kolektiboa ahuldu egiten du, enpresaburuei aukera ematen baitie akordiorik gabe hitzarmenean finkatutako soldatak ez aplikatzeko edota lan-baldintzen funtsezko aldaketak egiteko.

- **Enpresaburuen botere areagotua.** Indar-erlazioa patronalaren aldera lerratzen da, eta alderdi ahulena are egoera okerragoan uzten dute.
- **Lan-kostuen murrizketa.** Onartutako neurriekin lan-kostuak jaitsi egingo dira, eta kalitatezko enplegua langile prekarioekin ordezkatzeara errazago izango da enpresentzat.
- **Botereek -ekonomia, finantza eta hedabideetakoek- etengabe plazaratu izan dituzten eska-riak asetzea.** Politika kapitalaren esanetara jartzen dute, eta baztertu egiten dituzte justizia soziala bermatzen duten politikak.

Aurrez etorri ziren beste erreforma guztien bide beretik doa hau ere. Prozesuak ez du bukaerarik; aldaketen norabidea bezain garrantzitsua da nola gauzatzen diren. Orain ukitu dituzten gaiak lehenago ere erreformatu zituzten. Etorkizunerako ez dago inongo egonkortasun bermerik; aitzitik, agerikoa da orain aldatutakoari berriro heltzeko borondatea.

Erreformaren zergatiak azaltzerakoan esaten da asmoa "lan-merkatuko dualitatea" murriztea dela, "enplegu egonkor eta kalitatezkoa sortzea sustatuz". Erreforma gauzatzea posible egin dutenek (PSOEK, EAJk eta CiUk) ondo asko dakite hau:

- **Erreforma laboralak ez du enplegurik sortuko.** Ez aurreko erreforma batek ere, ez honek ez dute halakorik lortu. Aitzitik, ondorio argi bat izango du: eskubide laboralak murriztuta, kalera-erazagoa eta merkeagoa izatea.

Gobernuko kide esanguratsuek, esaterako Corbacho ministroak, aitortu dute erreformaren ondorioz enplegua ez dela gehituko.

- **Erreformak ez du prekarietatea gutxituko.** Kontrara, erreformak enplegua dutenen lan-baldintzak okertuko ditu, eta ondorioz prekarietatea handiagoa izango da. Aldi baterako kontratuak gutxitzeko dagoen iruzurrari ekin behar zaio, baina administrazioa ez dago hau egiteko prest. Horrenbestez, ezin dugu espero mugagabeko kontratuen tasa haziko denik.

Azkenik, ELAk nabarmendu nahi du onartu den legean konpromiso bat jaso dela, epe laburrean (gehienez 6 hilabeteren buruan) negoziazio kolektiboa erreformatzekoa. Gai hau CEOE, CCOO eta UGT ezkutuka ari dira lantzen, gobernu espainolaren bedeinkapenarekin. Jakinekua da erreforma honekin batetik negoziazio kolektiboa zentralizatu nahi dutela (lurralde mailako sektore-hitzarmenak desagerraraziz edo zeharo murriztuz); bigarrenik, enpresa esparruko hitzarmenetan sektorekoetan baino baldintza okerragoak jasotzeko aukera eman, eta azkenik, iraupen aldia amaitua hitzarmenen edukiak indarrak gabe geratuko direla ezarri.

Erreforma hau eta 2010 amaierako iragarri duten pentsioen erreforma Hego Euskal Herriko langile-ontzat borrokarako ardatza izango da; gure bizi- eta lan-baldintzei buruzko erabakiak bertan hartzea nahi dugu. Negoziazio kolektiboaren beraren iraupena dago jokoan, eta honi buruz badugu zer esanik.

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 mejora 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.