

iritzia

ESANAK ETA EGINAK

Pren gobernua lan-legeriaren erreforma berriak enplegua sustatzea omen du helburutzat. Oraingoan, gainera, kolokako kontratuen arazoari ekin nahi diola esan dute.

Baina erreformari erreparatuz gero, gauzak oso beste-lakoak dira. Aznarren azken inposizio honek kontratu egongaitz mota berriak legezatu ditu; lanaldi partzialeko kontratua ia mugarik gabe malgutzen du, eta legez kanpoko kaleratzearen kalteordaina merkatu egiten du.

Lan finkoaren alde lege-dekretuak egiten duen ekarpena: aurrerantzean egiten diren aldi baterako kontratu batzuren kasuan -ez denetan- urteko 8 eguneko kalteordaina ezartzen du. Gehienetan eguneko 20 hogerlekora iristen ez den kopuru irigarria, alegia. Halako 'mehatxuak' ez du aldi baterako kontratuak finko bihurtzera bultzako.

Dena dela, erreformaren azken atalarekin bilategia ez da hustu: hurrena pensioen erreforma -batez ere jubilazioen kalterako- eta negozioz kolektiboarena. Horregatik ari zaie gobernua sindikatu espainolei deika, *elkarriketa sozialaren* eskenatokian dagokien tokia berriro har dezaten. Erantzuna, laster.



El PP aumenta la flexibilidad y abarata el despido

Más reforma ¡Es la guerra!

Dice el gobierno del PP que su reforma laboral -impuesta por Decreto- tiene por objeto crear empleo y reducir la temporalidad. La realidad, sin embargo, es que el nuevo decretazo potencia la precariedad, convierte el contrato a tiempo parcial en trabajo de chicle y abarata aún más el despido imprecendente.

La estrategia de fondo de la sucesión de reformas laborales de los últimos años es evidente: reducir grano a grano el patrimonio de derechos laborales y sociales de la clase trabajadora; o, lo que es lo mismo, quitar límites al poder de los empresarios. Los resultados están a la vista.

El PP ha sido, además, especialmente hábil en esta estrategia de desmontaje gradual, al conseguido implicar a los dos grandes sindicatos españoles, UGT y CCOO, en esa farsa mediática denominada diálogo social.

Política antisocial del PP

A la vista de los hechos, la amenaza de un "aznarismo" que sea la versión española del "thatcherismo" de hace algunos años no carece de fundamento. Por eso, ELA entiende que es necesario plantar cara a la política antisocial del PP, en las empresas y en la calle.

Mientras UGT y, sobre todo, CCOO siguen deshojando la margarita de la oportunidad o no de una huelga general, -ELA les ha hecho llegar una propuesta clara en ese sentido- el gobierno del PP sigue erre que erre: acaba de instar a los agentes sociales a "negociar" la reforma de las pensiones y de la negociación colectiva.

Y si no hay acuerdo...

**Gobernuaren
prepotetziak
ezin du
erantzunik
gabe geratu**

LA NUEVA REFORMA PRECARIZA AÚN MÁS EL MERCADO LABORAL

Personal de chicle

El Boletín Oficial del Estado del 3 de marzo recoge el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que ha entrado en vigor desde el día siguiente a su publicación. Reseñamos a continuación las principales modificaciones de dicha norma.

1. AMPLIACIÓN DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Este contrato (que en muchos casos encubre simplemente un trabajo con salario inferior) sólo podía celebrarse con trabajadores/as mayores de 16 y menores de 21 años; de este límite de edad se exceptuaba la contratación de un trabajador/a minusválido/a.

Ahora, las excepciones alcanzan a los siguientes colectivos: desempleados/as minusválidos/as; trabajadores/as extranjeros/as durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo; desempleados/as que lleven más de tres años sin actividad laboral; desempleados/as en situación de exclusión social; desempleados/as que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

2. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. SE MODIFICA EL RÉGIMEN DE ESTE CONTRATO EN TRES MATERIAS:

A) Supresión del tope del 77% de la jornada a tiempo completo

A partir de ahora, el contrato será a tiempo parcial mientras no llegue al 100% de un "trabajador a tiempo completo comparable".

B) Flexibilización de la distribución horaria

Hasta ahora, en el contrato debían "figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en que el trabajador deberá prestar servicios".

Ahora, se señala únicamente que "en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución".

C) Flexibilización del régimen de las horas complementarias:

■ hasta ahora el pacto de horas complementarias tenía una duración expresa anual, y se prorrogaba por períodos de un año caso de no denunciarse por alguna de las partes; ahora, no se señala plazo de duración;

■ el límite del número de horas complementarias, del 15%, que hasta ahora era ampliable mediante negociación colectiva hasta el 30% de las horas ordinarias contratadas, es ahora ampliable hasta el 60%;

■ el límite del total de horas entre ordinarias y complementarias, del 77% de la jornada a tiempo completo, se eleva hasta el nuevo lími-

DICEN QUE SOY...



te legal (no llegar al 100% de un trabajador/a a tiempo completo "comparable");

■ desaparece el régimen actual por el que las horas complementarias se consolidan, con el tiempo, como horas ordinarias;

■ desaparece el requisito de distribución proporcional por trimestres de las horas complementarias, de modo que se potencia el carácter de horas de libre disposición por parte del empresario.

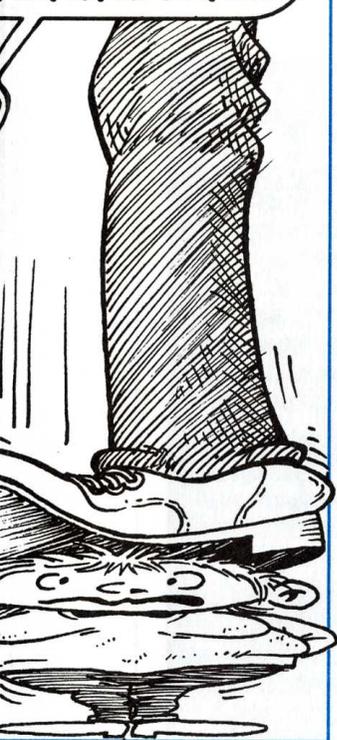
3. FLEXIBILIZACIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL EVENTUAL

La duración máxima del contrato eventual que se puede establecer mediante convenio se reduce de 13,5 meses a 12; pero, por otra parte, se establece expresamente la posibilidad de una prórroga hasta el máximo permitido, cuando inicialmente se hubiera concertado por una duración inferior.

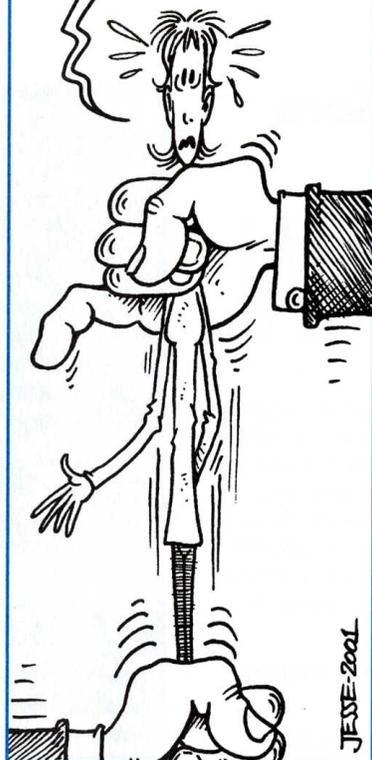
4. NUEVO CONTRATO TEMPORAL: EL CONTRATO DE INSERCIÓN

Se establece esta posibilidad "cuando se contrate a un demandante de empleo por parte de una Administración pública y el objeto de dicho contrato de inserción sea el de realizar una obra o servicio de interés general o social, dentro del ámbito de sus competencias, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado/a participante".

...UNA
ABAJADORA...



...FLEXIBLE



JESSE-2001

5. RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL EN CASO DE SUBCONTRATACIÓN, Y DERECHOS DE INFORMACIÓN EN CASO DE SUBCONTRATACIÓN

La responsabilidad de la empresa principal por obligaciones de la empresa contratista se amplía a las de la subcontratista, abarcando la denominada subcontratación en cadena.

Se establecen derechos de información en caso de subcontratación, tanto para los trabajadores/as de las empresas contratistas/subcontratistas como para los representantes de los trabajadores/as, ya sean de la empresa principal o de las empresas contratistas y subcontratistas.

6. INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DE CONTRATO TEMPORAL

Se establece una indemnización de 8 días de salario por año de servicio a la extinción de los contratos temporales,

excepto el de interinidad, de inserción y de los contratos formativos (en prácticas y para la formación).

7. NUEVA CAUSA OBJETIVA DE DESPIDO

Se establece una nueva causa objetiva de extinción del contrato, para "el caso de contratos por tiempo indefinido concertados para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales, por la insuficiencia de la correspondiente

consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate".

8. AMPLIACIÓN DE LOS SUPUESTOS DE CONTRATOS CON UNA INDEMNIZACIÓN DE 33 DÍAS POR AÑO

Se amplían los colectivos que hasta ahora podían ser objeto del llamado contrato para el fomento de la contratación indefinida:

- Trabajadores desempleados en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes: Jóvenes de 16 a 30 años (antes de 18 a 29); mujeres desempleadas en profesiones en las que la mujer esté subrepresentada; mayores de 45 años; parados que lleven 6 meses inscritos como demandantes de empleo (antes, 1 año); minusválidos;
- Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de

**Erretiratzeko
adina
negoiazio
kolektiboan
ezartzeko
aukera
ezabatzen da**

fomento estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.

La característica principal de este contrato es que cuando se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente por la autoridad judicial, la cuantía de la indemnización es de 33 días de salario por año de servicio, con el tope de 24 mensualidades, en vez de 45 días, y tope de 42 mensualidades.

Además, hasta ahora se exigía para poder celebrar este contrato que la empresa no hubiera extinguido contratos por causas objetivas ni hubiera procedido a despidos colectivos en los doce meses anteriores; ahora, en cambio, en los seis meses anteriores.

9. DEROGACIÓN DE LA DISPOSICIÓN SOBRE LÍMITE MÁXIMO DE EDAD DE TRABAJAR

Se deroga la actual disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, que establece la posibilidad de utilizar la jubilación forzosa como instrumento para realizar una política de empleo, y que permite pactar en la negociación colectiva edades de jubilación.

PUNTUALIZACIONES DE DERECHO TRANSITORIO

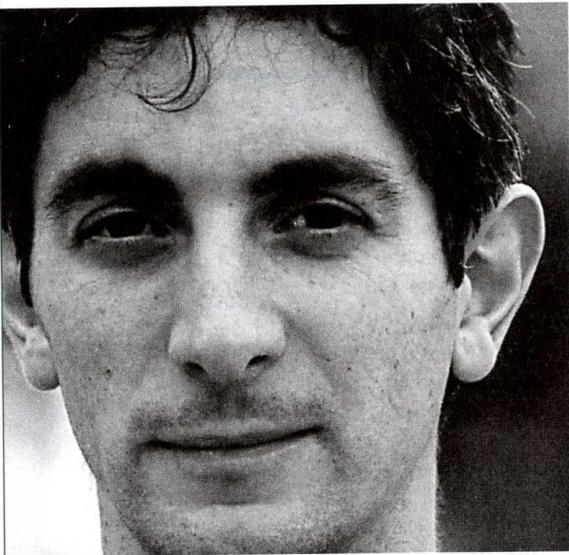
Según las disposiciones transitorias del Real Decreto-Ley:

- la indemnización por finalización de contrato temporal, de 8 días de salario por año de servicio, se aplicará a los contratos temporales celebrados a partir del día 5 de marzo del 2001.
- los contratos celebrados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley siguen rigiéndose por la normativa anterior. Así pues, las empresas no pueden pretender que, por ejemplo, los contratos a tiempo parcial celebrados con anterioridad, pasen a regirse por la regulación más flexible que se establece ahora.



MIKEL NOVAL, economista, valora la reforma laboral del PP

REGALO A LA PATRONAL



4

—¿Qué supone esta reforma laboral impuesta por el PP por decreto-ley?

—El Gobierno PP avanza en el camino de aumentar el poder de decisión del empresario en perjuicio de los intereses de trabajadores/as, de mayor desregulación laboral y aumento de la precariedad. Este nuevo decretazo es inaceptable cuando las empresas batien todos los records de beneficios.

—Decían que se trataba de reducir la temporalidad. ¿En qué queda este objetivo?

—Hacen justo lo contrario: crean una modalidad más, el contrato de inserción. Además, una novedad facilita también la contratación temporal: el contrato eventual inferior a 12 meses se puede prorrogar automáticamente sin necesidad de aviso expreso.

—Plantean como gran logro una indemnización para el contrato temporal

—No hay voluntad real de luchar contra el fraude generalizado en la contratación temporal. En primer lugar, la indemnización no

afecta a todos los tipos de contrato temporal; en los contratos en que sí se aplica, los 8 días por año de servicio son una cantidad irrisoria. Y más teniendo en cuenta que la media de duración de los contratos temporales es de 3 meses, por lo que la famosa indemnización quedaría reducida al salario de 2 días; vamos, ni para pipas.

—Hay algunos aspectos de la reforma menos conocidos...

—Así es; la eliminación de la posibilidad legal de establecer en la negociación colectiva un límite máximo para la edad de jubilación parece un aviso de lo que puede venir con la siguiente reforma de las pensiones.

NO ES MAS QUE EL PRINCIPIO

—¿Este es el final de la historia?

—No, el Gobierno ha anunciado que esto sólo es un paso más; la estructura de la negociación colectiva puede ser el siguiente objetivo: por un lado, cambiando el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores para impedir en el ámbito sectorial de nivel inferior al estatal la negociación de aquellos puntos que se hayan cerrado arriba, y con la posibilidad de que en determinadas empresas se establezcan condiciones laborales peores que en el convenio sectorial correspondiente. El segundo bloque sería la supresión de la ultraactividad de los convenios, que implica su prórroga mientras se negocia uno nuevo.

—¿Supone eso que cuando se acabe un convenio partiremos nuevamente de 0?

—Así es. Pasaremos a regirnos por la normativa laboral común hasta que se llegue a un nuevo acuerdo de convenio. Evidentemente para la patronal esta situación es claramente ventajosa.

—¿Qué papel han jugado UGT y CC OO en esta reforma?

—UGT y CC OO están en una situación de enorme debilidad; el Gobierno del PP y la CEOE conocen esta debilidad, y la aprovechan para imponer reformas a su antojo. Aun después del decreto-ley, Fidalgo sólo habla de seguir negociando.

Elkarrizketa hau ote da?

Lan-legeriaren inguruko noraezko elkarrizketa Aznarren lege-dekretuarekin amaitu da; gero, PPren gehiengo absolutuak Espainiako Kongresuan bedeinkatu egin du Gobernuaren inposizioa. Sasi-elkarrizketa amaitu da oraingoz.

Negoiazio horiek antzerki baten itxura hartu dute: alde bakoitzak, gobernu zuzendari dela, paper bat betetzen du.

Eta antzezlan horretan sindikalgintza espainolak, bere ajeen ondorioz, haseratik atzeraka joan beharrean ikusi du bere burua: ahalegin bakarra zera zuen, kaleratzeak edo aldi baterako enplegua askoz okerrago ez geratzea.

Aspaldian erabaki baitzuten sindikatu espainolek "estatuen ordezk" izatea, lan- eta gizarte-gaietan. Areagotzen ari da estatuen ordezk zerbitzuak eskaintzeko bere joera: heziketa, enplegua, lan-bulegoa... Tokitan geratu da helburuak lortzeko langileak antolatu eta mobilizatzeo ohitura.

Sindikalgintza berri hau eroso da: komunikabideek moderno eta arduratsutzat arkezten dute, eta estatutik datozen baliabide ugariak esker egituren finantzaketa segurua da, afiliatuen mende egon beharrik gabe. Bide eroso dela diogu, baina sindikatuak botereari aurre egiteko ezgauza bihurtzen ditu.

Ahulezia horixe da sindikatu espainolak sasi-negoiazioan parte hartzea behartu dituen, ekonomia eta enpresen mozkina itxuragabe hazten ari direnean. Bide batez helburu handiagoi uko egin die eta langile-klasea mobilizatzeo ezinean geratu da, aurrez borrokarako guztiz motelduta utzi baitu.

iritzia

Patronalak bazekien akordioa lortu ala ez aldeko erreforma izango zuela