

**ERREFORMA LABORALEKO ERREGE LEGE-DEKRETUARI
BURUZKO IRITZIA
(2010EKO EKAINAREN 16KOA)**

ELA, 2010eko ekainaren 17a

0- SARRERA

Espainiako gobernuak ekainaren 16an onartu zuen erreforma laboraleko Errege Lege-Dekretua. Hau aztertzen hasi orduko gogoeta batzuk egin beharrean gaude:

- **Egin den elkarrizketa sozialaren prozesua onartu ezinekoa da.** Elkarrizketa prozesua ilunpeko zerbait izan da, ezkutuan egin dena, betiere herritarrek benetan eztabaidatu denaz informaziorik izan ez zezaten. Prozesuaren helburua, gizartea desmobilizatzea, haren emaitza jakina zelarik: lan-eskubideak murrizteko erreforma bat.
- **Gobernuak eztabaida demokratiko, politiko eta soziala saihestu nahi du.** Gobernu espainiarrak Errege Lege-Dekretua parlamentuan ekainare 22an berrestea nahi du. Honela, arlo publikoko soldatak murriztu eta pentsioak izozteko egin zuen moduan, salbuespenezko bidea behar lukeena hautatzen du, errege lege-dekretua, erabaki batzuk berehala eta eztabaida politiko eta sozialik gabe aplikatu ahal izateko, funtsezko gai batean, lan-eskubideen erregulazioan alegia. Honek ere agerian uzten du gobernu honen kutsu demokratiko eskasa.
- Erreforma hau aurrerago legegai gisa tramitatzeak ekainaren 16ko testua are gehiago gaiztotuko du. Salatu egin behar da lan-eskubideekin horrela jokatzeko, salgai bilakatu baitituzte. Badirudi lehia batean sartu direla, eskubide gehien nork murrizten duen, horrela elite ekonomiko eta finantzarioen bedeinkapena lortzeko. Deitoratzekoa da langileen bizkarretik honela jokatzeko.

I- PUNTU NAGUSIAK

Gobernuak onartu duen Errege Lege-Dekretuaren osagai nagusiak hauek dira:

1. Kaleratzea, errazago eta merkeago

Errege Lege-Dekretuak kaleratzea are gehiago erraztu eta merkatzen du, hiru bidetatik:

- **Orain arte bidegabekoak ziren kaleratzeak bidezko bihurtu.** Kaleratze objektibo bidezkoaren kalteordaina urteko 20 egun dira, eta gehienez 12 hilabete adina. Bidegabekoa (justifikaziorik gabea) librea da, baina ez debaldekkoa (urteko 45 egun, gehienez 42 hilabete adina). Kaleratzeak objektibotzat jotzeko aukera zabaldu egiten da. Idazkera berriak aukera gehiago ematen du kaleratzeak egiteko, zio ekonomiko zein tekniko, antolakuntzako edo produktiboak direla ere. Gainera zio horiek justifikatzerakoan enpresen betebeharrak txikiagoak dira. Aski izango dute "justifikatzea kaleratzeko erabakia arrazoizkoa dela uste izateko gutxienezko zantzu bat".
- Kaleratze objektiboa aurrez iragartzeko epea 30 egunetik 15era murriztuko da.

- Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua (KFSK) hedatzea, ohiko kontratu mugagabea gutxiago erabil dadin. Honekiko puntu berririk nagusia, KSFK aldi baterako kontratuak finko bihurtzeko erabili ahal izango dela, baita 30 eta 45 urte bitarteko gizonetakoak kontratatzeko ere (oso salbuespen txikiak). Honela, aurrerantzean ohiko kontratu finkoa hau litzateke, ez orain arte erabili dena. 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 ditu.

2. Negoziazio kolektiboari egindako erasoa, enpresei erraztu egiten baitzaie hitzarmeneko baimo soldata txikiagoa ordaintzea, eta sustatu egiten baita laneko baldintzetan funtsezko aldaketak hitzartu gabe egitea.

Erreforma atzerakada handia da negoziazio kolektiboaren balioari dagokionez; helburua argia da, enpresak erabakitako lan-malgutasuna areagotzea.

1994ko erreforma laboralak soldata-erregimena ez aplikatzeko klausula ekarri zuen; horrela sortu zen alderdiak adostuz gero hitzarmena soldatei dagokienez ez betetzeko aukera. Orain beste urrats bat urrunago joan nahi dute: hitzarmeneko gutxienerako edukia izango baitira "soldata-erregimena ez aplikatzea negoziatzerakoan sor daitezkeen desadostasunak benetan konpontzeko prozedurak...". Horrela behartzen da soldata-erregimena ez aplikatzea.

Gainera, asmoa da, enpresaren eta ordezkari sindikalen artean adostasunik ez dagoenean enpresentzat lan-baldintzen funtsezko aldaketak egitea errazagoa izan dadin. Horretarako alda daitezkeen puntuen artean "ordutegia eta lanaldiaren banaketa" sartzen dute (orain arte "ordutegia" aipatzen zen soilik; aurrerantzean lanaldi erregularretik irregularrera aldatzeko aukera errazten da, baita aurrez hitzartutako lanaldiaren banaketa irregularra ere). Bai aldaketa hauek egiteko, bai soldata-erregimena ez aplikatzeko, "hitzarmen kolektiboan edo lanbidearteko akordioan ezarritako bitartekaritza prozeduretara jo beharko da. Hitzarmenek eta lanbidearteko akordioek bitartekaritzarekin adostasunik lortzen ez denerako ezarri ahal izango dute aurretiazko konpromiso bat, bete beharreko arbitratzea onartzea..."

3. Kaleratzeak egiteko diru-laguntzak

Kaleratzea beste bide batetik ere merkatuko dute. Zapateroren gobernuak onartu duenez, aurrerantzean kontratu mugagabe bat sinatzen duten langileen kaleratzea diruz lagundu nahi du. Horretarako Fogasak urteko 8 egun ordainduko ditu kontratu mugagabe berrien bidezko kaleratzeetan. Honela, hemendik aurrera enpresak kontratu mugagabea duten langileak kaleratzen dituenean, objektiboak badira, 12 eguneko kalteordaina emango du; kaleratze objektiboa askoz errazagoa izango da.

Baina hortaz gainera, 'langileentzako kapitalizazio funtsa' eratuko dela iragarri dute (enpresek kotizazio sozial gehiago ordaindu beharrik gabe); nola arautuko den ez dute argitu. Funts hori enpresak kaleratzean ordaindu beharreko kalteordaina gutxitzeko erabiliko da.

4. Irabazi asmoko enplegu-agentzia pribatuen sarrera eta ABLEen jarduera esparrua zabaltzea

Azken urteotan enplegu-bitartekaritza gero eta gehiago negozio bihurtzeko urratsak eman dira. Enplegu-zerbitzu publikoen monopolioa baztertuta, hainbat entitate sortu da prestakuntza eta enplegu-bitartekaritzarekin dirua irabazteko asmoz.

Erreformarekin norabide hortan harago doa Gobernuak, irabazi asmoko enplegu-agentzien jarduna onartzen biatu. Legeak aldatu egiten dira (besteak beste, Enpleguaren Legea) eta esparru guztietan parte hartuko duten entitate lankide bihurtzen dira. Adibidez, langabeek entitate hauetatik egiten zaizkien eskariak aintzat hartu beharko dituzte, eta berriro gogoratu nahi dugu dirua irabazteko sortu direla.

Bestalde, ABLEei buruzko EBko zuzentarauaren transposizioa baliatzen da haiei jarduteko esparru berriak irekitzeko, batik bat bi bidetatik:

- Orain arte galarazita zeuzkaten sektoreetan. ABLEek soilik oso kasu gutxi eta jakinetan ezin izango dute sartu. "Lanbidearteko negoziazio kolektiboak edota eraikuntza jardueretako zein aire zabaleko edo lurpeko meatzaritzako estatu mailako sektore negoziazioak" mugatu ahal izango du langileak enpresen esku jartzea "2010eko abenduaren 31 baino lehenago". 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera, ABLEek jardun ahal izango dute negoziazio kolektiboan ezarritako mugak aintzat hartuz, gutxienezko baldintza batzuk betetzen dituztela.
- Xedapen gehigarri batek dioenez, "bertan behera geratzen da ABLEek langileak uzteko kontratuak egiteko egun indarrean dagoen muga edota debeku oro". Honela eragin legalik gabe uzten dituzte legean eta gainontzeko sektore edo enpresetako negoziazio kolektiboan ABLEen jarduera mugatzeko edo galarazteko egon zitezkeen puntuak.

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

Kontratua zio ekonomikoak medio eten daiteke... (Langileen Estatutuko -LE- 47. art.). Prozedura iraungipen kolektiboa da, baina aurrerantzean kasu guztietan aplikatu ahal izango da, plantillaren tamaina eta eragindako langileen kopurua edozein dela ere.

Erreformen 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), baina langabezi-babesa ez da hobetzen, formula hau aukeratu behar duen langilearen kaltetan doan arren. Hobaria handitzeko eragindako langileei prestakuntza eman behar zaie. *Prestakuntzak* garrantzi handia hartzen du Gobernuaren testu guztian.

6. Ustezko helburuak: Aldi baterako kontratuak gutxitzea eta kontratu mugagabea sustatzea

Erreformatik mugatu egiten du obra edo zerbitzuko kontratua erabiltzeko aukera, eta aldi baterako kontratuak bata bestearen ondoren lotzea eragotzi nahi du, baina kontuotan legea baino areago arazoa beste bat da, aldi baterako kontratuetan egiten den iruzurra; horrenbestez, oso zalantzazkoa da neurriok zinezko aurrerapenik ekarriko ote duten.

Obra-kontratua amaitzerakoan jasotzen den kalteordaina gehitzea –lan egindako urteko 8tik 12 egunera– mailaka ezarriko da: egungo 8 egunen ordez 9 izango dira 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera, eta urtero egun bat gehituko da; beraz, 12 egunera ez da 2015era arte iritsiko.

7. Gazte eta langabeentzako enpleguaren inguruko neurriak

Orain arteko irizpideei eutsiko zaie:

- Kuota hobariak kontratu mugagabeetan
- Kuota hobariak prestakuntza kontratuetan
- Babestutako kontingentzien artean langabezia sartzen da

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, lau urte).

II- ONDORIOZTAPENAK

Gobernuaren Errege Lege-Dekretuak zer dakar:

- **Eskubide laboralentsako atzerakada larria.** Aurreko atalean egindako azterketaren ondorioa da hau. Gainera, antza, parlamentuko tramitearen emaitza are okerragoa izango da.
- **Negoiazio kolektiboaren eta lan-harremanen mamiaren kontrako eraso.** Erreformatik negoziazio kolektiboa ahuldu egiten du, bere xedea baita enpresaburuei funtsezko gaietan –soldata, lan-baldintzak– hitzarmenak aintzat ez hartzeko aukera ematea.
- **Krisia baliatzea enpresaburuen boterea areagotzeko.** Erreformatik krisi ekonomikoa baliatu nahi du lan-harremanetako indar-erlazioa ugazaben aldera makurtzeko; horrela alderik ahulena, langilea, are okerrago geratzen da.
- **Lan-kostuen murrizketa.** Onartutako neurriekin enpresen lan-kostuak jaitsi egingo dira, eta kalitatezko enplegua langile prekarioekin ordezkatzeko errazagoa izango da.
- **Botereek -ekonomia, finantza eta hedabideetakoek- etengabe plazaratu izan dituzten eskariak asetzea.** Hankaz gora jarri dute errealitatea, politika kapitalaren esanetara baitago, eta baztertu egiten dituzte justizia soziala bermatzen duten politikak, beharrezko eta egingarri direnak.

Aurrez etorri ziren beste erreforma guztien bide beretik doa hau ere. Oraingoan, ostera ere, bi aitzakia erabiltzen dituzte, biak ere faltsuak, izan ere:

- **Erreforma laboralak ez du enplegurik sortuko.** Herritarrei sinetsarazi nahi diete erreforma laboralak enplegua sortuko duela. Baina aurreko erreforma batek ere ez du halakorik lortu, eta honek ere ez. Aitzitik, ondorio argi bat izango du: kaleratzea errazagoa eta merkeagoa izatea.
- **Erreformatik ez du prekaritatea gutxituko.** Beste erreforma guztietako argudioa izan da aldi baterako enplegu tasa jaistea. Baina prekaritatea etengabe gehitu da, eta erreforma hau aurrekoen tankerakoa da; ez da sinesgarria bestelako eraginik izango duenik. Izatez erreformatik enplegua dutenen lan-baldintzak okertuko ditu, eta ondorioz prekaritatea askoz handiagoa izango da. Aldi baterako kontratuak gutxitzeko dagoen iruzurrari ekin behar zaio, baina administrazioa ez dago hau egiteko prest.

**VALORACIÓN DEL REAL DECRETO LEY DE REFORMA LABORAL
(DE FECHA 16-06-2010)**

ELA. 17 de junio 2010

0- INTRODUCCIÓN

El Gobierno español aprobó el 16 de junio el Real Decreto Ley para la 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 pretende que el Real Decreto 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 aplicar de inmediato unas medidas sin 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.
- La posterior tramitación de esta reforma como proyecto de ley, es evidente que empeorará el texto del 16 de junio. Es denunciado que se está jugando de esta manera con los derechos laborales, que se convierten en mercancía. Parece que hemos entrado en una puja para ver quién recorta más derechos y, de esta forma, recibe el beneplácito de las élites económicas y financieras. Es lamentable que se actúe de esta manera a costa de los trabajadores y trabajadoras.

I- PUNTOS PRINCIPALES

El Real Decreto Ley aprobado presenta los siguientes elementos como los más importantes:

1. Facilitar y abaratar el despido

El Real Decreto Ley facilita todavía más el despido y lo abarata. Ello se hace por tres 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). 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. Además, se reducen las obligaciones de las empresas a la hora de acreditar dichas causas. Sera

suficiente "justificar que se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva".

- 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, y también para contratar a hombres de 30 a 45 años (con algunas excepciones mínimas). Esto supondría que, a partir de ahora, el contrato indefinido habitual será 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.

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 retroceso en lo que respecta al valor de la negociación colectiva, con el claro objetivo de aumentar la flexibilidad laboral decidida por la empresa.

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 una nueva vuelta de tuerca, ya que se establece como contenido mínimo del convenio "procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial...". Así se fuerza el descuelgue salarial.

Además, se pretende que, a falta de acuerdo entre la empresa y la representación sindical, sea más fácil para las empresas realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Para ello se incluye como materia a la que puede afectar la modificación la de "horario y distribución del tiempo de trabajo" (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). Y tanto para realizar estas modificaciones como para el descuelgue salarial "será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación,..."

3. Subvencionar el despido a las empresas

El abaratamiento del despido no acaba ahí. El gobierno de Zapatero ha aprobado subvencionar el despido de quienes a partir de ahora firmen un contrato indefinido. Para ello establece que el Fogasa asuma 8 días por año en los despidos procedentes de los nuevos contratos indefinidos. De esta forma las nuevas indemnizaciones que pagarán las empresas a la hora de despedir a quienes a partir de ahora se contrate de forma indefinida serán de 12 días en los despidos objetivos, que, como hemos dicho, se facilitan enormemente.

Pero es que, además, se anuncia la constitución de un denominado Fondo de Capitalización para los Trabajadores (sin que suponga más cotizaciones sociales para las empresas), cuya regulación no se concreta. En caso de despido la cuantía de este fondo servirá para aminorar la indemnización que tendría que pagar la empresa.

4. 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.

La reforma 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 aprovecha la trasposición de la Directiva europea de ETTs para dar a éstas un mayor papel, 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 estatal 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 "suprime todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las ETTs" salvo en los casos mencionados anteriormente. De esta forma se dejan sin eficacia legal las limitaciones o prohibiciones establecidas, tanto en la ley como en la

negociación colectiva en el resto de sectores o empresas a la actuación de las ETTs.

5. 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 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%), 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.

6. 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: los 8 días actuales se aumentan a 9 el 1 de enero de 2012, y cada año se aumenta un día, con lo que no se llega a 12 hasta 2015.

7. 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 contingencias protegidas

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).

II- CONCLUSIONES

El Real Decreto Ley aprobado 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 que resulte del trámite parlamentario futuro 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 pretender 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.
- Un recorte de los costes laborales- Las medidas que se han aprobado reducen los costes laborales de las empresas, y facilitan la sustitución de empleo de calidad por empleo precario.
- 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.
- 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.