

## **COMENTARIOS DE URGENCIA AL DOCUMENTO ENTREGADO POR EL GOBIERNO A LOS SINDICATOS EL 11 DE JUNIO 2010 SOBRE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO.**

Dado que el documento fue entregado a los sindicatos el viernes día 11 por la tarde y reenviado por CCOO a última hora de la tarde-noche de ese mismo día, a pesar del mínimo tiempo disponible, he creído necesario, hacer esta primera valoración, por lo que debéis considerar estos comentarios de urgencia como **provisionales** y por este motivo pueden adolecer de la profundidad y el rigor que requiere una reforma de esta envergadura. Se continuará analizando más detenidamente su contenido.

Otra cuestión a tener en cuenta es que, según las últimas informaciones, el próximo miércoles día 16 el Consejo de Ministros aprobará la reforma laboral y se pretende sea convalidada el día 22 de junio en el Congreso.

Para una mejor comprensión de estos comentarios, es conveniente utilizar, al menos, el Estatuto de los Trabajadores (ET) ya que aquí no se reproducen los textos del mismo.

**El documento reforma el ET en la Entrada, la Permanencia y la Salida del mercado e trabajo, además de algunas otras Leyes.**

### **ENTRADA: Contratación:**

Estas son alguna de las modificaciones incluidas en el Documento del Gobierno:

#### **√ Contrato de Obra o Servicio: Artículo 15.1 a) ET (Pág. 1 documento del Gobierno)**

El Contrato de Obra o Servicio tendrá una duración máxima de 24 meses ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo. (Empeora el documento entregado a los Secretarios Generales de UGT y COO el día 9 de Junio, que era de 6 meses la ampliación). Hasta ahora este contrato no tenía definida su duración.

#### **√ Encadenamiento de Contratos. Artículo 15.5 ET. (Pág. 1 doc.)**

“Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, .... adquirirán la condición de trabajadores fijos”.

Amplia la “Ley Caldera” para adquirir la condición de fijos, no solo a las personas que han permanecido en el mismo puesto de trabajo sino **a diferente**

**puesto de trabajo o grupo de empresas, así como a supuestos de sucesión o subrogación empresarial.**

√ **Contrato de fomento de la contratación indefinida. (Pág. 5 y 6 del Doc.)**

Se reforma la Ley 12/2001 y el acuerdo del 96 que abarató el despido a 33 días para determinados colectivos.

- 1) Extendiéndolo prácticamente a la totalidad de la población.
- 2) Incluyen la indemnización de 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades incluidos despidos reconocidos judicialmente improcedentes y disciplinarios. Los despidos disciplinarios improcedentes de estos contratos tenían hasta ahora una indemnización de 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.

**SALIDA: despido.**

Estas son alguna de las modificaciones incluidas en el Documento del Gobierno.

√ **Indemnización por fin de contrato:**

Los contratos de obra o servicio tendrán una indemnización de 12 días por año en lugar de los 8 actuales, pero **solo empezarán a tener efecto en el 2012** y 2013 (10 días) y el 2014 se alcanzarán los 12 días. Se supone, aunque no lo dice expresamente, que los Contratos Eventuales por necesidades del Mercado tendrán un tratamiento análogo.

√ **Despido Colectivo. Artículo 51.1 ET. (Pág. 3 y 4 documento)**

Este artículo que afecta a lo que conocemos como ERE`s (Expedientes de Regulación de Empleo), fue modificado, con un significativo empeoramiento, con la reforma del 94. considerando despido colectivo, y por tanto con obligación de ser negociado con la representación de los trabajadores, si afectaba solo a un determinado número de estos.

En este documento vuelve a sufrir un retroceso importante, en el sentido que venía pidiendo la CEOE, así:

- La acreditación de las causas para la extinción del contrato, se “suaviza” a favor del empresario, dejando con mayor indefensión a los trabajadores y trabajadoras, ya que el empresario solo se le exigirá justificar “**mínimamente**” las razones de las causas de extinción.

Ese mismo criterio de **justificación mínimas** lo tendrá la Autoridad Administrativa para resolver, en caso de no acuerdo.

## **Despido objetivo: Artículo 52c y 53.1 c ET. (Pág. 4 documento)**

Se considera despido individual (objetivo) el que está por debajo del número de trabajadores fijado en el artículo 51 y en este caso también se empeoran los trámites:

**Se rebaja de 30 a 15 días el plazo de preaviso** al trabajador o trabajadora para la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

## **INDEMNIZACIONES.**

√ **Abono de parte de indemnización por el FOGASA de los nuevos contratos de fomento de la contratación indefinida:**

Estos contratos con despido más barato que se extiende a la práctica totalidad de los trabajadores y trabajadoras van a suponer un recorte importantísimo del coste total al empresario:

- 1) El FOGASA abonará 8 días por año trabajado para todos los despidos, tanto en los despidos colectivos como en los objetivos individuales de todas las empresas, independientemente del número de trabajadores que tenga la empresa, actualmente el FOGASA solo abona el 40% de la indemnización que le corresponde al trabajador en las empresas de menos de 25 trabajadores (artículos 51 y 52 ET) **por lo que el empresario solo pagará 12 DIAS POR AÑO. El coste empresarial del despido se reduce sustancialmente.**
- 2) No se aplicarán los límites legales para estos despidos que se recogen en el Art. 33.2 del ET a saber máximo de una anualidad y el triple de SMI.

En la pág. 8 del documento incluye en el plazo de un año, la creación de un fondo de "capitalización de los trabajadores mantenido a lo largo de su vida laboral" que estará operativo en el 2012 y se aplicará a los nuevos contratos indefinidos. (Modelo Austriaco).

## **PERMANENCIA EN EL TRABAJO**

Incluye medidas de flexibilidad interna y de fomento del uso de la reducción de jornada.

√ **Movilidad geográfica: Artículo 40.2 ET (Pág. 9 doc.)**

Se acortan los plazos de consulta con la representación legal de los trabajadores para los traslados, que serán "de una duración no superior a 15

*días improrrogables*”. Actualmente el ET en este artículo indica que las consultas tendrán una duración **no inferior a 15 días**.

√ **Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Artículo 41 ET. (Pág. 10 doc.)**

Se aplican, en todos los casos, los mismo plazos de la Movilidad geográfica. Comentados más arriba.

√ **Cláusula de inaplicación salarial. Artículo 82.3 y 4 ET. (Pág. 14 y 15 doc.)**

Se amplían las causas de no-aplicación del régimen salarial, así el ET actual recoge en este artículo que “*A las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación*”. Este párrafo queda sustituido por el siguiente: “***cuando la situación y las perspectivas de las empresas o su estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo de la misma***”.

√ **Suspensión del Contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Artículo 47 ET. (Pág. 16 y 17 del doc.)**

Se podrá reducir la jornada por las causas arriba indicadas entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo. Independientemente del número de afectados por la suspensión. (Actualmente es al menos de un tercio de la jornada).

Se modifica el Artículo 203.2. y 3 de la Ley General de Seguridad Social, mejorando la Ley 27/2009, ampliando la bonificación actual del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, hasta el 80 por ciento, cuando la empresa incluya acciones formativas de los trabajadores y trabajadoras afectadas.

## **MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS.**

Se reorganizan las bonificaciones actuales centrándolas en:

- √ Trabajadores desempleados entre 16 y 30 años. Primando la contratación de mujeres.
- √ Mayores de 45 años.
- √ Transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución.

**Contratos formativos: Artículo 11.1. y 11.2 ET (Pág. 22 y siguientes..)**

1. **El Contrato en Practicas** podrá celebrarse dentro de los cinco años de la terminación de los estudios (ahora son cuatro) y se incluyen además de los títulos oficiales, los certificados de profesionalidad.
2. **El Contrato para la formación** tendrán hasta el 31 de diciembre de 2011 y durante toda la vigencia del contrato, una **bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social. E incluirá la prestación por desempleo.**

Se podrá celebrar con mayores de 16 años y menores de 21. No obstante añaden una Disposición transitoria. (Pág. 7) por que hasta el 31 de diciembre del 2011 **se amplía la edad para poder realizar estos contratos hasta los veinticinco años.**

Cobrarán a partir del segundo año el SMI.

## **MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SOBRE LA ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.**

El documento del gobierno recoge en las páginas 29 a 41 una serie de modificaciones de mucho calado a la Ley de Empleo, (Artículos 20, 21 bis, 22), al Estatuto de los Trabajadores (Artículos 16.2. y 3), Ley General de Seguridad Social (artículo 231.1) de la Ley 14/1994 que legalizó las ETT, y de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS).

- √ **Legalizan las empresas privadas de colocación**, que estaban prohibidas por el ET, con funciones al mismo nivel que los Servicios Públicos de Empleo incluido la potestad de proponer sanciones.
- √ **Amplían el campo de actuación de las ETT's** en sectores hasta ahora prohibidos para estas empresas.

## **ALGUNAS CONCLUSIONES:**

Esta propuesta del Gobierno del PSOE, si se materializa o incluso se empeora a su paso por el Parlamento, en la negociación que tenga el gobierno con los otros grupos, supone:

1. Una nueva vuelta de tuerca a la flexibilidad del mercado de trabajo, entendida como pérdida de derecho de los trabajadores y reforzamiento del poder empresarial, consiguiendo los empresarios una gran parte de lo que les quedó pendiente en anteriores reformas del m.t.
2. Es un golpe al derecho del trabajo que nació para equilibrar un poco el poder entre dos grupos totalmente desequilibrados: el empresario que tiene un poder absoluto sobre los medios de producción y el trabajador o trabajadora que tiene que vender su fuerza de trabajo.
3. Estas medidas son desequilibradas e injustas, que confirman la ofensiva del neoliberalismo, los mercados financieros, con la aquiescencia del gobierno de Zapatero, contra los derechos de los trabajadores y el estado de bienestar, como demuestra lo que las dos partes en conflicto obtienen por más que con su demagogia habitual intente convencer de que estas medidas son equilibradas.
4. NO VAN A CREAR EMPLEO. Como hemos repetido hasta la saciedad.

### **Pequeños avances para los trabajadores y las trabajadoras:**

Amplia la “Ley Caldera” para adquirir la condición de fijos no solo a las personas que han permanecido en el mismo puesto de trabajo sino **a diferente puesto de trabajo o grupo de empresas, así como a supuestos de sucesión o subrogación empresarial.**

Aumento de 8 a 12 días por año de indemnización de los contratos temporales, pero que se llevará a cabo “de forma gradual”: 10 días en el 2012 y hasta el 2014 no se harán efectivos lo 12 días hasta el año 2014 y se mantendrán los 8 días actuales hasta el 2011.

Se incluye la prestación al desempleo en el contrato de aprendizaje, aunque se aumenta la edad para poder celebrarlo hasta 2011 a los 25 años.

### **Que sacan los empresarios:**

Obtienen ventajas financieras y mayor poder, en detrimento de la tutela de la Ley (E.T.) en la entrada, permanencia y salida del mercado de trabajo.

- Mayores facilidades para la movilidad funcional, geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Un despido más fácil y rápido: acortando los plazos de negociación y flexibilizando sus causas.
- Se generaliza del despido de 20 días por año trabajado, rebajándolo además en 8 días más, por lo que de hecho, en el despido objetivo **lo que abonará el empresario son 12 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.**
- Se generalizan los despidos improcedentes a 33 días por año con un máximo de 32 mensualidades en lugar de los 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades.
- Se legalizan las oficinas privadas de colocación, con o sin ánimo de lucro, dándoles poderes sancionadores contra las personas desempleadas.
- Las ETT van a poder actuar en todos los sectores.
- Los contratos formativos hasta 25 años tendrán coste 0 de Seguridad Social.

**Madrid, 13 Junio 2010**