



AVALIACIÓN DO DOCUMENTO DO GOBERNO PARA A REFORMA LABORAL

Convén facermos xa unha avaliación de urxencia sobre o texto de reforma laboral presentado polo Goberno na mesa de “diálogo social”. Sen prexuízo dun estudo máis detallado, a continuación faremos observacións concretas a cada apartado.

1.- Medidas para reducir a dualidade e a temporalidade do mercado de traballo.

A) Contratos temporais.

- Establécese unha duración máxima para o contrato de obra, de 2 anos prorrogábeis ata os tres anos pola negociación colectiva estatal, ou no seu defecto por convenio colectivo de ámbito inferior. O Goberno opta así pola medida máis prexudicial das dúas que propuña no documento do 12 de abril. Deste xeito mantense a vinculación do contrato de obra e servizo coas contratadas e subcontratadas, se ben con esta limitación temporal. A patronal, a través da negociación colectiva estatal ou noutros niveis, tentará xeneralizar ese contrato temporal ata un máximo de tres anos, a imaxe do que xa fixeron no convenio xeral da construción.
- No caso de encadeamento de contratos temporais, precísase que a prohibición de encadear estes contratos por máis de vinte e catro meses nun período de trinta meses se vai aplicar tamén cando se trate de diferentes postos de traballo na empresa ou nun grupo de empresas. Ata o de agora o artigo 15.5 do ET requiría que se tratase do mesmo posto de traballo. Porén, nada se di do feito de que a empresa contrate temporalmente a varios traballadores para o mesmo posto de traballo, o que de feito se fai frecuentemente para esquivar a lei e evitar a contratación indefinida.
- Non se di nada sobre a contratación a tempo parcial, nin sobre a “estacionalidade” en relación co contrato eventual por circunstancias da produción, nin, por suposto, nada sobre a regulación do contrato de fixos discontinuos con dereito ao desemprego, algo que si se abordaba no documento do 12 de abril.

B) Indemnización por fin de contrato.

- Mellórase a indemnización por finalización do contrato temporal de 8 a 12 días. Porén, esta mellora gradúase extremadamente e só se aplicará como norma xeral a partir do

1 de xaneiro de 2014, mentres que as medidas que prexudican directamente á clase traballadora son de inmediata aplicación. De todos os xeitos a mellora é ridícula, non afecta ao fondo do problema e non vai servir para reducir a temporalidade. Para isto hai que legislar de forma que as empresas que recorran á contratación temporal non teñan menor custo que as que recorren á contratación fixa. Unha proposta como na que no seu día presentou a CIG, a semellanza do que ocorre en Francia, de forma que os contratos temporais teñan unha indemnización á súa finalización do 10% do salario bruto, equilibraría os custos entre a contratación temporal e a fixa e desmotivaría o uso abusivo da precariedade.

C) Facilidade para o despedimento.

- Facilitase o despedimento, xa que a empresa pode recorrer ao despedimento colectivo ou ao despedimento obxectivo individual xustificando a necesidade de reducir emprego. A empresa deberá acreditar a existencia de causas económicas, técnicas, organizativas ou produtivas e xustificar que destas se deduce MINIMAMENTE a razoabilidade da decisión extintiva.

D) Xeneralización do contrato de fomento da contratación indefinida e despedimento máis barato.

- A nova regulación do contrato de fomento da contratación indefinida xeneraliza este contrato practicamente a todos os colectivos. Pero ademais fomenta a contratación temporal, que vai funcionar durante seis meses a modo de período de proba do contrato de fomento indefinido, xa que os contratos de duración determinada ou temporal (incluído o contrato formativo) “poderán ser transformados nun contrato de fomento da contratación indefinida sempre que a duración destes non excedese de seis meses” (esta duración máxima non se aplicará aos contratos formativos). Por outra parte estamos ante unha nova modalidade de “despedimento express” xa que o empresario que recoñeza a improcedencia da extinción do contrato por causas obxectivas, aforrará os salarios de tramitación e as cotizacións correspondentes, sempre que aboe a indemnización legal de 33 días por ano traballado, cun máximo de 24 meses.
- Para os contratos de fomento da contratación indefinida (que pretenden xeneralizar), no caso de despedimento obxectivo (colectivo ou individual) o FOGASA asumirá parte da indemnización que corresponda nunha cantidade equivalente a 8 días de salario por ano de servizo. O aboamento desta cantidade procederá sempre que o contrato tivese unha duración superior a un ano calquera que sexa o número de traballadores da empresa.

Ou sexa, que naqueles casos de contratación fixa ordinaria os despedimentos por causas obxectivas non terán o apoio do FOGASA, mentres que os de fomento da contratación indefinida si. Difícil de entender, desde logo. Pero o problema de fondo é que se segue a utilizar o FOGASA para subvencionar os despedimentos en lugar de utilizalo para subvencionar as suspensións temporais ou as reducións de xornada no caso de crise da empresa, que sería perfectamente entendíbel sobre todo se se aplica con discriminación

positiva para o sostemento do emprego nas pequenas empresas, que é onde se xera o 90% do desemprego vía despedimentos.

E) Futura aplicación do “modelo austríaco”

- Para levar adiante o que se denomina “modelo austríaco” o documento establece que no prazo de 1 ano se constituirá un fondo de capitalización, de forma que o traballador ou traballadora poida facer efectivo o aboamento das cantidades (que se determinarán cando se constitúa regulamentariamente) ao seu favor nos supostos de despedimento, mobilidade xeográfica ou para actividades de formación. Se a persoa en cuestión non recorre nunca a este fondo, as cantidades que lle correspondan serán percibidas no momento da xubilación. O fondo estará operativo a partir do 1 de xaneiro de 2012, sendo de aplicación aos novos contratos indefinidos que se celebren a partir desa data.

Como o Goberno parte da idea de que a reforma laboral non pode implicar novos custos para as empresas, non se sabe como se vai dotar economicamente ese fondo de capitalización e nada se di ao respecto. A ver se van ser os traballadores e traballadoras as que paguen mes a mes o seu posíbel despedimento. No modelo austríaco a persoa asalariada ten unha conta individual desde que comeza a traballar e a empresa vai ingresando a parte correspondente cada mes (por exemplo o equivalente a día e medio de salario). Cando lle interesa á empresa esta persoa vai á rúa e leva como indemnización o montante que teña na súa conta, polo que xa non ten sentido reclamar nin discutir a natureza do despedimento, que funciona automaticamente ao libre albedrío empresarial. Se marchase voluntariamente a outra empresa, a persoa empregada leva consigo a súa conta, que vai incrementando coas novas cotizacións, e cando se xubile pode retirar os fondos que teña nesa conta para complementar a pensión. O modelo é público e obrigatorio para todas as empresas, pero a xestión é de capitalización individual. En calquera caso non parece que este sistema, que facilita os despedimentos, vaia solucionar no futuro o problema típico da fenda de destrución de emprego no Estado español respecto a outros países europeos.

2.- Medidas para favorecer a flexibilidade interna negociada nas empresas e para fomentar o uso da redución da xornada como instrumento de axuste temporal de emprego.

A) Mobilidade xeográfica.

- No caso da mobilidade xeográfica de carácter colectivo establécese un prazo improrrogábel de consultas de quince días. En calquera momento o empresario e a representación legal do persoal poderán acordar a substitución do período de consultas pola aplicación do procedemento de mediación e arbitraje correspondente ao ámbito da empresa, que deberá desenvolverse dentro do prazo máximo improrrogábel. Nos supostos de ausencia de representación legal do persoal, os traballadores e traballadoras poderán atribuír a súa representación na negociación a unha comisión de tres membros integrada, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos do sector ao que pertenza a empresa; os seus acordos

requirirán o voto favorábel da maioría dos seus membros. Nese caso, o empresario poderá atribuír a súa representación ás organizacións máis representativas do sector.

Axilízanse os trámites para a mobilidade xeográfica e incorpórase un procedemento de mediación e arbitraje.

B) Modificación substancial das condicións de traballo.

- Considérase como modificación substancial a distribución irregular da xornada, de forma que o empresario pode, por esta vía, impor a flexibilidade horaria.
- Incorpórase unha definición de modificación de condicións substanciais de carácter colectivo como “aquelas condicións establecidas mediante convenio ou pacto colectivo ou derivadas dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos” manténdose, iso si, os criterios de persoas afectadas (dez persoas nas empresas de menos de cen, o 10% nas empresas de entre cen e trescentas persoas empregadas, trinta persoas nas que ocupen a trescentas ou máis persoas).
- Establécese tamén o prazo de quince días improrrogábeis para o período de consultas e igualmente se recolle a mesma prescrición anterior para o caso en que non exista representación legal do persoal.
- Cando a modificación substancial se refira ás condicións de traballo disfrutadas polo persoal en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos, unha vez finalizado o período de consultas sen acordo, o empresario notificará ás persoas afectadas a súa decisión, que producirá efectos aos 30 días. A persoa afectada poderá rescindir o seu contrato con dereito a unha indemnización de vinte días por ano traballado cun tope de 9 mensualidades.
- Cando as modificacións substanciais se refiran ás establecidas por convenio ou pacto colectivo, non poderán afectar á xornada de traballo pero si aos outros supostos (distribución irregular da xornada e horario, réxime de quendas, sistema de remuneración e sistema de traballo e rendementos) e non poderá exceder da vixencia temporal do convenio colectivo aplicábel. O empresario deberá demandar informe non vinculante á Comisión Paritaria do convenio, que o remitirá no prazo de sete días. Cando o período de consultas remate sen acordo, calquera das partes pode reclamar o procedemento arbitral previsto no convenio e, se non existise esa previsión, calquera parte pode reclamar o procedemento arbitral que corresponda, que será obrigatorio para a outra parte. O procedemento arbitral non pode sobrepassar os quince días, prazo improrrogábel. O laudo arbitral aceptará ou rexeitará a proposta empresarial ou acordará, se é o caso, medidas alternativas, e será vinculante e inmediatamente executivo, debendo o empresario notificar ao persoal a decisión, que producirá efectos aos tres días.
- As decisións sobre modificacións substanciais poderán reclamarse en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual, paralizándo así a tramitación das accións individuais iniciadas ata a súa resolución.

Axilízanse pois os procedementos de modificación substancial e impónse un proceso arbitral obrigatorio no caso de desacordo nas modificacións substanciais colectivas que afecten ao negociado en convenio ou pacto colectivo.

C) Cláusula de inaplicación salarial.

- Establécese o procedemento para chegar a un acordo de inaplicación salarial. O acordo, que non pode ter unha vixencia temporal superior ao do convenio correspondente, establecerá as condicións salariais e unha programación para a recuperación dos salarios establecidos no convenio unha vez se superen as causas de inaplicación.
- En caso de desacordo, o procedemento establecido é exactamente igual que no caso anterior de modificacións substanciais de traballo, impoñendo o laudo arbitral obrigatorio, que pode impugnarse en conflito colectivo ante a xurisdición social.

Facilítase con todo isto a inaplicación das condicións salariais negociadas no convenio colectivo “cando a situación e as perspectivas da empresa ou ben a súa estabilidade económica puidese verse danada como consecuencia de tal aplicación, afectando ás posibilidades de emprego na mesma”. Ábrese así a posibilidade dunha baixada xeneralizada dos salarios para superar situacións de crises transitorias nas empresas. A clase traballadora paga así, directamente, as consecuencias da crise.

D) Suspensión do contrato e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas, produtivas ou derivadas de forza maior.

- Aclárase que o procedemento será aplicábel a todas as empresas, calquera que sexa ou seu tamaño e o número de persoas afectadas.
- Entenderase por redución de xornada a diminución temporal de entre un 10 e un 70% da xornada computada sobre a base dunha xornada diaria, semanal, mensual ou anual.
- A suspensión e a redución de xornada non poderá ter unha duración superior a 1 ano. Non se entende o por qué desta medida, xa que sempre será mellor recorrer a unha suspensión ou redución de xornada que a unha extinción colectiva de contratos.

E) Protección por desemprego e redución de xornada.

- Enténdese por desemprego total a suspensión temporal da relación laboral que implique o cesamento total do traballador na actividade por días completos, CONTINUADOS OU ALTERNOS, durante, cando menos, unha xornada ordinaria de traballo en virtude de suspensión de contrato ou redución de xornada autorizada pola autoridade competente.
- O desemprego será parcial cando o traballador vexa reducida temporalmente a súa xornada DIARIA ordinaria de traballo, entre un mínimo dun 10 e un máximo dun 70 por cento, sempre que o salario sexa obxecto de análoga redución.
- Facilítanse así os expedientes de regulación temporal de emprego, ben de suspensión ou ben de redución de xornada, onde o persoal afectado pasa a cobrar o desemprego

correspondente. Agora para cobrar o paro a redución de xornada debe ser como mínimo do 33% da xornada ordinaria e coa reforma esa porcentaxe establécese entre un 10 e un 70%.

- Como apoio público a estas medidas, bonifícaranse as cotas empresariais nun 50% durante o período de suspensión ou de redución de xornada, concluídos con acordo, a empresa inclúa accións formativas para aumentar a polivalencia ou incrementar a súa empregabilidade, ou calquera outra medida alternativa ou complementaria dirixida a favorecer o mantemento do emprego na empresa.
- Auméntase o dereito de reposición do seguro de desemprego para o persoal afectado de 120 días a 180. Isto non é suficiente. Deberíase considerar eses períodos como non consumidos, restaurando a antiga lei de 1987.

3.- Medidas para favorecer o emprego da mocidade e das persoas desempregadas.

A) Subvencións

- A política de subvencións á contratación indefinida, sempre que supoña un incremento do nivel de fixos no cadro de persoal, concéntrase na mocidade de 16 a 30 anos, que leven inscritos no paro polo menos un ano e que carezan de titulación básica (ESO ou FP) e tamén nas persoas maiores de 45 anos. A bonificación é maior no caso das mulleres neses colectivos.
- Tamén se bonifica a transformación en indefinidos dos contratos formativos, de relevo e de substitución por anticipación da idade de xubilación.

B) Bonificacións de cotas nos contratos para a formación.

- Deica o 31 de decembro do 2011 bonifícaranse os contratos formativos na totalidade das cotizacións empresariais, sempre que supoña un incremento do cadro de persoal.

C) Contrato para a formación.

- A retribución do contrato para a formación será durante o primeiro ano a fixada en convenio colectivo, sen que poida ser inferior ao SMI. Durante o segundo ano será a fixada en convenio, sen que en ningún caso poida ser inferior ao SMI, con independencia do tempo dedicado á formación teórica.
- A acción protectora da Seguridade Social da persoa contratada para a formación comprenderá todas as continxencias, situacións protexíbeis e prestacións, incluída a de desemprego.

- Deica o 31 de decembro de 2011 poderán realizarse contratos para a formación con persoas menores de 25 anos.
- A cotización pola continxencia de desemprego efectuarase pola cota fixa resultante de aplicar á base mínima correspondente ás continxencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais o mesmo tipo de cotización e distribución entre empresario e traballador establecidos para o contrato en prácticas.
- O Goberno establecerá procedementos que flexibilicen e faciliten aos empresarios proporcionar as persoas contratadas para a formación a correspondente formación teórica, especialmente no suposto de empresas de menos de 50 persoas.

Este apartado correspóndese co proposto no documento do Goberno de 12 de abril e polo tanto as consideracións que se vertían no documento de “análise e avaliación da proposta de reforma laboral do Goberno español” son plenamente actuais neste aspecto. Opómonos ás subvencións e bonificacións porque sabemos que ese non é o problema real das contratacións e criticamos a política de transferencias ás empresas a custo do erario público, non consideramos xustificada a ampliación da idade de 21 a 24 anos, sabemos que a retribución salarial que se garante para o segundo ano afectará a moi poucas persoas e consideramos positivo o dereito a prestación por desemprego nestes contratos pero segue sen solventarse o problema da base de cotización, xa que ao tomarse a base mínima dáse unha clara discriminación con respecto a outros contratos.

Cómpre salientar que desaparece na reforma o “Programa extraordinario de emprego” previsto no documento do 12 de abril, e que tería que ser levado a cabo mediante un convenio específico con cada Comunidade Autónoma.

4.- Medidas para a mellora da intermediación laboral e sobre a actuación das empresas de traballo temporal.

- Mantense a contratación dos orientadores nos servizos públicos de emprego ata o 31 de decembro de 2012.
- Legalízanse as axencias privadas de colocación con ánimo de lucro e estas, cando sexan colaboradoras do servizo público en función dun convenio específico, poden substituír o servizo público de emprego en relación co control das obrigas das persoas en paro e beneficiarias de prestacións (renovación da demanda, participación en traballos de colaboración social, acción de promoción de emprego, formación e reconversión profesional, xustificación de ter comparecido no lugar e data indicados para a cobertura das ofertas de emprego, etc.).

- Regúlanse de novo as empresas de traballo temporal para aumentar o seu campo de actuación en relación coas prohibicións e restricións actuais respecto da protección das persoas cedidas e as esixencias de seguridade e saúde no traballo.

Tamén aquí hai que se remitir á avaliación que se facía do documento anterior do Goberno sobre a reforma laboral, opóndonos frontalmente tanto ás axencias privadas de colocación como á regulación ampliatoria do campo de actuación das ETTs.

5.- Medidas para promover a igualdade entre mulleres e homes no traballo.

A única medida que se establece é un desenvolvemento inocuo do artigo 23.2 do Estatuto dos Traballadores, relacionado coa formación e promoción profesional, onde se di que “na negociación colectiva pactaranse os termos do exercicio destes dereitos, que se acomodarán a regras común para os traballadores dun e outro sexo e co obxectivo de garantir a igualdade efectiva de mulleres e homes no traballo”.

A modificación do artigo 52 d) do ET (extinción do contrato por causas obxectivas) é simplemente para solventar unha omisión técnica relativa á paternidade.

CONCLUSIÓN.

A reforma laboral do Goberno, que pode ser aprobada o día 16 de xuño no Consello de Ministros, contén medidas graves contra os dereitos da clase traballadora e non vai servir para crear emprego nin para corrir a dualidade e precariedade laboral. Mantén a vinculación dos contratos de obra ás contratas e subcontratas, non limita o encadeamento de contratos no mesmo posto de traballo, non penaliza a contratación temporal, non mellora a protección dos contratos a tempo parcial e fixos-descontinuos. Facilita os despedimentos e xeneraliza o contrato de fomento da contratación indefinida cunha indemnización de despedimento barata, subvencionada ademais polo FOGASA no caso dos despedimentos obxectivos, fomenta a contratación temporal a modo de contrato de proba, de ata seis meses de duración, previa á concertación dun contrato de fomento da contratación indefinida. Crea un fondo de capitalización para contratos indefinidos sen aclarar se van ser os propios traballadores e traballadoras os que paguen en todo ou en parte as indemnizacións por despedimento.

Atenta contra a negociación colectiva e a forza vinculante dos convenios incrementando o poder de dirección empresarial nas medidas de flexibilidade interna (mobilidade xeográfica, modificación substancial das condicións de traballo, inaplicación do salario pactado) recortando as capacidades negociadoras e dereitos laborais, e impoñendo unha arbitrase obrigatoria en caso de discrepancia.

Mantén as políticas de transferencias de cartos públicos para as empresas (subvencións e bonificacións á contratación indefinida) e aumenta inxustificadamente a idade, de 21 a 24 anos, nos contratos para a formación.

Non se fortalecen os servizos públicos de emprego, especialmente no que se refire ás políticas activas, universalización da atención personalizada, incremento de medios humanos, aumento do gasto en formación de persoas desempregadas, pero legalízanse as axencias de contratación privadas con ánimo de lucro para converter o desemprego nun negocio, e refórmase a regulación das ETTs para expandir o seu campo de actuación.

Unha vez máis, o capital aproveita a crise que eles mesmos crean para recortar dereitos laborais e fortalecer as posicións e poder empresarial a través dunha reforma laboral contra a clase traballadora. E unha vez máis o Goberno do momento, neste caso a socialdemocracia española, fai o traballo sucio para que as crises as paguen os de sempre.

[Galiza, 15 de xuño de 2010]