

ESPECIAL REFORMA LABORAL

El Partido Popular, una vez superada la reválida de las elecciones generales del 2000 con una amplia mayoría absoluta, está desarrollando en el Gobierno una política claramente lesiva para los trabajadores. Han abandonado el tacticismo de aparecer como un Ejecutivo que negocia y busca el consenso, limitándose a aplicar con toda intensidad e impunidad la política que le corresponde a un Gobierno de la derecha. Esto no debería sorprendernos, el PP es un partido que defiende los intereses del capital y de la clase social que lo sustenta. Nuestros intereses no son los suyos. En menos de un año ha conseguido generar una enorme conflictividad social por su prepotencia: Ley de Extranjería, Plan Hidrológico Nacional, crisis de las vacas locas, la reparación del submarino inglés, empleados públicos y, por último, el Decretazo de la reforma laboral. Y todo en un contexto económico de crecimiento donde los beneficios empresariales han aumentado de forma espectacular, con una reforma fiscal de la que han salido más beneficiados precisamente los que mayor nivel adquisitivo tienen, donde se han privatizado las empresas públicas más saneadas para incrementar el negocio empresarial (y arruinado otras como SINTEL), o donde se han transferido cientos de miles de millones a las hidroeléctricas y a las empresas de telefonía.

En la Mesa General de la Función Pública el Gobierno ha actuado como el empresario más duro: se niega a compensar a los empleados públicos por la pérdida de poder adquisitivo, se niega a contemplar la cláusula de revisión salarial y no está dispuesto a poner las medidas necesarias para reducir la temporalidad en las administraciones públicas. Las movilizaciones llevadas a cabo el año pasado no han sido suficientes para que el Ejecutivo inicie un proceso de dialogo. Ante el Fallo de la Audiencia Nacional anulando la congelación salarial de 1997 ha reaccionado presionando al poder judicial e intentando enfrentar a los empleados públicos con el resto de los ciudadanos.

Desde hace meses el Gobierno venía amenazando con legislar si los Sindicatos y la CEOE no acuerdan la nueva reforma laboral. Esta presión ha provocado el enquistamiento de la patronal convencida de que el Gobierno legislaría de acuerdo con sus intereses. El día 3 de marzo, y cuando faltaban más de dos meses para que finalizara el ámbito temporal del acuerdo de 1997, el Gobierno ha publicado un Real Decreto introduciendo reformas en el mercado de trabajo que no van a servir para reducir la temporalidad y provocarán una mayor precariedad y desregulación. Tales como, entre otros:

- Abaratar definitiva y generalizadamente el despido improcedente a 33 días
- Creación de un contrato basura de formación con menos salario y sin derecho al desempleo para nuevos colectivos
- Flexibilidad total con una absoluta falta de garantías del contrato a tiempo parcial
- Creación de una nueva figura de despido objetivo para sectores de las administraciones públicas.

Con esta actuación han arruinado el proceso de diálogo social, pero lejos de intentar abrir vías para la negociación amenazan con profundizar en las medidas adoptadas cuando el Real Decreto pase por las Cortes y cuestionan materias tan esenciales para los trabajadores y la negociación colectiva como la ultratractividad de los convenios colectivos, es decir poner el contador a cero, cada vez que se negocie un convenio. Por otro lado pretenden aplicar recortes en materia de Seguridad Social ampliando de forma progresiva el periodo de cálculo de la pensión hasta alcanzar toda la vida laboral, retrasando la edad de jubilación de forma voluntaria (este es el primer paso para prolongarla de forma obligatoria), y potenciando los planes de jubilación privados.

Ante esta situación el movimiento sindical no puede pasar página como si nada relevante hubiera ocurrido. Independientemente de la valoración negativa que nos puedan merecer las medidas que el Ejecutivo ha adoptado hasta el momento, el hecho más resaltable es la prepotencia con la que está actuando el PP abusando de la mayoría absoluta en las Cámaras y despreciando al resto del arco político, organizaciones sindicales y movimiento social. Las agresiones del gobierno se vienen produciendo de forma sistemática y por los colectivos (inmi-

grantes, empleados públicos, trabajadores con contratos precarios, parados, protección social, etc.) con el objetivo de evitar una respuesta generalizada y contundente. Si nos limitamos a dar respuestas sectoriales, caeremos en la trampa que nos tiende el gobierno y no podremos para la agresión.

Por todo ello, PROPONEMOS:

- La realización de una campaña intensiva de información y concienciación, dirigida a afiliados y trabajadores en las que se incluyan nuestras reivindicaciones (empleados públicos, mercado de trabajo, protección social, modificación de la Ley de Extranjería, solución para SINTEL, etc.)
- Preparación intensiva del paro del 27 de abril contra siniestralidad laboral y la precariedad
- Valoración de las consecuencias de las medidas adoptadas por el gobierno del PP y de las amenazas sobre futuras agresiones realizadas por miembros del gobierno
- Una campaña de movilizaciones de carácter confederal que debe iniciarse este mes de marzo con concentraciones de delegados y manifestaciones en las capitales de provincia.
- Antes de Semana Santa una concentración de delegados de nivel nacional en Madrid
- Nuevas manifestaciones a principios de mayo.
- La convocatoria de una Huelga General antes del verano.
- Explicar a todos los partidos políticos y movimientos sociales nuestras propuestas para conseguir una amplia alianza que haga retroceder al Gobierno del PP y ponga freno a sus desmanes legislativos.

COMENTARIOS AL DECRETAZO

| LEGISLACION ACTUAL (Después del Acuerdo del 97) | DECRETAZO (2 de marzo de 2001) |
|--|--|
| <p>Contrato para el fomento de la contratación indefinida:</p> <p>Se creó en el AIEE de 1997 una nueva figura de contrato indefinido, con un despido más barato (33 días) para los siguientes colectivos:</p> <p><u>Desempleados:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Jóvenes de 18 a 29 años ✓ Mayores de 45 años ✓ Parados inscritos al menos 1 año ✓ Minusválidos <p><u>Temporales:</u> en la misma empresa, mediante contratos de duración determinada y formativos, existentes el 16 de mayo de 1997 o que se suscriban hasta transcurrido un año desde esa fecha. Transcurrido dicho plazo de un año, la conversión de estos contratos se articulará en la negociación colectiva.</p> | <p>Contrato para el fomento de la contratación indefinida:</p> <p><u>Desempleados:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Jóvenes de 16 a 29 años ✓ Mujeres cuando se contraten en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino ✓ Mayores de 45 años ✓ Parados inscritos al menos 6 meses ✓ Minusválidos <p><u>Temporales:</u> empleados en la misma empresa, mediante contratos de duración determinada, temporales y formativos, celebrados antes del 31 de diciembre de 2003.</p> |
| <p><u>COMENTARIO:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Se generaliza el abaratamiento del despido improcedente a 33 días (en lugar de 45) al ampliarse prácticamente a todos los colectivos. ◆ Estos contratos tendrán además importantes bonificaciones en la Seguridad Social a los empresarios, detraídas de las cotizaciones al desempleo – MAS DE UN BILLON DE PESETAS DESDE 1997 – en lugar de ampliar la cobertura a las personas en paro que sólo alcanza al 50% de las registradas en el INEM. ◆ Se elimina la vigencia temporal para la realización de este contrato, anteriormente establecida en 4 años. ◆ Esta fue una de las mayores concesiones del movimiento sindical, en el acuerdo de 1997, sin que haya supuesto una bajada sustancial de la temporalidad (dos puntos en cuatro años) triplicando la media europea. | |

CONTRATO DE FORMACION

(E.T. art. 11.2.a)

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, que carezcan de la titulación requerida para un contrato en prácticas.

No se aplicará el límite máximo de edad a los trabajadores minusválidos.

Este contrato se extiende, sin límite de edad, a los siguientes colectivos:

- ✓ Desempleados minusválidos
- ✓ Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo
- ✓ Desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral
- ✓ Desempleados en situación de exclusión social
- ✓ Desempleados que se incorporen a los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.

COMENTARIO:

Este era un contrato para personas jóvenes, sin ninguna titulación, su objetivo teórico es ayudarles a recibir formación teórica y práctica. La medida desnaturaliza este contrato, ampliando enormemente su campo de actuación, convirtiéndose en el contrato fundamental a utilizar para centenares de miles de trabajadores y trabajadoras no cualificados. **Un auténtico CONTRATO BASURA.**

Tiene unas condiciones laborales muy inferiores al resto de los asalariados, fundamentalmente las siguientes:

- ✓ **Menor salario:** el fijado en convenio o en su defecto el S.M.I. en proporción al tiempo de trabajo efectivo (es un contrato para simultanear formación y trabajo).
- ✓ Protección social: **no da derecho a desempleo.**
- ✓ No tienen derecho a la indemnización de 8 días por año trabajado (nueva para los contratos temporales).
- ✓ **Menores costes en la Seguridad Social.**

Esta medida tomada por el Gobierno tiene una gran trascendencia, al crear una nueva figura de contrato desprotegido, con salarios de miseria y con un coste de Seguridad Social al empresario en el año 2000 de 3.969 ptas. por contingencias comunes y 546 ptas. por contingencias profesionales.

Es una medida acariciada desde hace tiempo por la patronal y la derecha, **ahonda en la exclusión de los colectivos más necesitados y se amplía la dualidad del mercado de trabajo.**

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

(E.T. art. 12)

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año **inferior al 77%** de la jornada a tiempo completo *establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.*

Apartado 4, letra a):

El contrato ... se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En este contrato deberán 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 los que el trabajador deberá prestar servicios.*

El contrato ... se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. 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.*

d) El número de horas complementarias no podrá exceder del **15%** de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del **30%** de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la *jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.*

El contrato ... se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. 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.*

Desaparece el apartado c) que permitía al trabajador renovar el pacto de horas complementarias anualmente.

c) El número de horas complementarias no podrá exceder del **15%** de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del **60%** de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

COMENTARIO:

Este contrato es sinónimo de **flexibilidad y desregulación** casi total, con un componente mayoritariamente femenino (dos tercios de las personas con contrato a tiempo parcial son mujeres).

Se produce un importante retroceso con lo existente, al menos en los siguientes aspectos:

- ✓ Se elimina el límite que diferenciaba el tiempo parcial del tiempo completo, (antes por debajo del 77% de la jornada ordinaria) por lo que cualquier jornada de trabajo inferior a la considerada en convenio colectivo como jornada completa, pasa a ser considerada a tiempo parcial.
- ✓ Se dará la situación de que un trabajador a tiempo parcial será igual que otro a tiempo completo (la jornada anual puede ser prácticamente igual), pero con menores derechos laborales: se le puede ampliar individualmente la jornada irregular. Su horario tanto al día, como a la semana y mes incluyendo los días que debe trabajar o no depende exclusivamente de la decisión del empresario, y la jornada puede variar continuamente.
- ✓ Es una “carga de profundidad” a la reducción de jornada generalizada, ya que dicha reducción pasa a ser cuestión individual entre empresa y trabajador, a costa de pagarle a este solo el tiempo trabajado.
- ✓ Se puede empezar a producir un trasvase y sustitución de trabajadores de tiempo completo a tiempo parcial, por su mayor disponibilidad para el empresario y menores garantías para los y las trabajadoras.
- ✓ Se sigue discriminado con una menor protección social para estos trabajadores y trabajadoras, que van a tener grandes dificultades para acceder a las pensiones ordinarias de la Seguridad Social en especial la de jubilación, ya que existe una grave discriminación en cuanto a los periodos de computo a estos efectos.
- ✓ La distribución horaria pasa a ser **potestad exclusiva del empresario**, ya que se elimina la obligación de especificar en el contrato la distribución del número de horas diarias, mensual y semanales así como los días en que se deberán prestar servicios. Es un contrato flexible, precario, con total disponibilidad por parte del empresario y sin ninguna capacidad de control por parte de la representación de los trabajadores.
- ✓ Se elevan hasta duplicar (del 30 al 60% de la jornada anual contratada) el porcentaje máximo de las horas complementarias para los contratos indefinidos, que pueden establecerse por convenio, suprimiendo la posibilidad de consolidación como horas ordinarias.
- ✓ El trabajador o trabajadora a tiempo parcial queda en situación mucho más precaria que el de tiempo completo, al que sólo se le puede obligar a hacer 80 horas extra (poco más del 4% de su jornada). Su objetivo es la desregulación absoluta de las relaciones laborales, aumentando aun más la total disponibilidad del empresario de organizar la jornada y mantener a la persona contratada fuera de cualquier control sobre su tiempo de trabajo.
- ✓ Es un sarcasmo que se siga diciendo por parte del gobierno de la derecha que este contrato tiene por objeto el ayudar a la inserción de las mujeres y a compatibilizar su tiempo de trabajo con otro tipo de opciones personales.
- ✓ La Patronal ha conseguido lo que pretendía: culminar la desregulación contractual para millones de personas, en especial las más indefensas y con menores posibilidades de negociación y en sectores especialmente precarizados.

DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

(Art. 52 del E.T.)

El Acuerdo del 97 añadió causas al despido objetivo del artículo 52, que tiene una indemnización de 20 días por año trabajado, quedando la letra c):

El empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, **para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda**, a través de una mejor organización de los recursos.

AMPLIACION DE LAS CAUSAS DE DESPIDO

(Art. 52 del E.T., nueva letra e))

En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación económica estable y financiados con consignaciones presupuestarias anuales, por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate.

COMENTARIO:

Esta nueva letra e) al art. 52 del E.T. **añade otra causa “objetiva” de despido**, con consecuencias gravísimas para todas las personas relacionadas con las Administraciones Públicas.

Por una parte, se da carta de naturaleza al hecho de que las empresas, incluidas las propias Administraciones Públicas, puedan asignar a trabajadores y trabajadoras, mediante contratos indefinidos específicos, a la ejecución de planes o programas públicos que dependan de presupuestos anuales fuera del capítulo 1, para, cuando crean conveniente, autorizar un despido automático si dicha asignación presupuestaria se ve mermada o suprimida.

Esta medida puede afectar a miles de trabajadores y trabajadoras:

- De empresas que contratan con las AA.PP.
- Que participan en la ejecución de políticas concretas que dependen de los Presupuestos anuales.
- Contratados indefinidamente para la ejecución de planes y programas públicos.

Es de aplicación a cualquier contrato, con independencia de su fecha de celebración (puede ser anterior o posterior a la reforma efectuada).

Además, al utilizar el procedimiento individual para esta nueva causa de extinción, se está obviando el art. 51 (despido colectivo), eludiendo el trámite normal de expediente de regulación de empleo que exige mas garantías, causas y periodos de negociación con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

CONTRATOS TEMPORALES:

En cuanto a los contratos de duración determinada, en especial los más utilizados: Obra o Servicio y Eventual por Necesidades de la Producción, no sufren ninguna modificación sustancial, que tenga como objetivo aumentar la CAUSALIDAD para frenar la temporalidad.

El nulo interés que ha tenido siempre el gobierno y los empresarios por frenar la mala utilización de los contratos temporales, se demuestra en que la única recogida al respecto se limita a una simple recomendación, en un nuevo apartado (4 del art. 15) *“mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer requisitos adicionales dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal”*

Se incluye una indemnización de 8 días por año trabajado, a la finalización de los contratos por obra y eventuales (solo a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor de la reforma). **Esta indemnización irrisoria deja fuera a los tres millones y medio de contratos temporales actuales.**

JUBILACIONES:

Se deroga la disposición adicional décima del E.T. “Límite máximo de edad para trabajar”, en la que se recogía la jubilación forzosa anticipada podría ser utilizada como instrumento para realizar una política de empleo, y la posibilidad de que por medio de la negociación colectiva se pudieran pactar libremente edades de jubilación diferentes a las marcadas por la Seguridad Social.

El eliminar este artículo va muy en línea con el objetivo del gobierno de ampliar la edad de jubilación más allá de los 65 años.

Este es un primer análisis de los apartados y agresiones más significativas del “Decreto”, que iremos ampliando en próximos días.

Como puede comprobarse, no tiene por objeto, como era de esperar en un gobierno de derechas, crear empleo, ni mucho menos de calidad, que por otra parte no dependen de medidas laborales sino de políticas económicas, sino dar una nueva “vuelta de tuerca” una agresión importantísima a los derechos y condiciones de trabajo de todas las personas asalariadas, abarcando a todos los colectivos: parados, activos, sector público, ...

Según el Ministro de Economía – Rodrigo Rato – la *“reforma laboral no ha hecho más que empezar”* y amenaza con que *“hay que abordar un importante cambio en la negociación colectiva antes de que acabe el año”*.

Según Aznar, el objetivo de la reforma – la ya aprobada y sobre la que se va a profundizar -, es conseguir que *“España sea uno de los países más flexibles de Europa”*.