

sg

aiak

7. zba. Abendua 2010



REFORMA LABORAL

esk

Sumario

□ Introducción - sarrera	3
□ Un cuarto de siglo de reformas laborales. <i>Iñaki Uribarri</i>	6
□ Zapatero ya tiene su reforma laboral. <i>José María Zufaur</i>	10
□ Por qué rechazamos la ley 35/2010. <i>OSALDE</i>	15
□ Medidas en la negociación colectiva para frenar las consecuencias negativas de la reforma laboral	18
□ Comparativa reforma laboral	21

Introducción - sarrera

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, ha implantado una nueva Reforma Laboral que, vista en el horizonte temporal que abarca los más de 25 años que llevamos soportando reformas laborales, cabe estimar como la que más cambios ha introducido en la legislación laboral y, seguramente también (aunque habrá que dejar pasar un tiempo para corroborarlo) la más dañina para la gente trabajadora.

La nueva Reforma Laboral:

1. Ha facilitado y abaratado los despidos para la patronal:

a) mediante el cambio introducido en los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, ya sean colectivos (ERE) o individuales; b) por medio de la modificación de los requisitos y de la calificación judicial de los despidos objetivos; c) a través de la financiación de los despidos económicos por parte de FOGASA; y d) mediante el futuro Fondo de capitalización que correrá con parte de las indemnizaciones sin incrementar las cotizaciones a la Seguridad Social.

2. Ha empeorado el terreno de la contratación, al promocionar el contrato de fomento de la contratación indefinida, llamado a sustituir al contrato fijo, sin reformar a fondo la contratación temporal de forma que se impidiera que el fraude en la contratación siga siendo tan común.

3. Ha dado una vuelta de tuerca a la flexibilidad interna negativa para la parte social a través de: a) favorecer las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y el régimen de la movilidad geográfica; b) las faci-

lidades de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, ha implantado una nueva Reforma Laboral que, vista en el horizonte temporal que abarca los más de 25 años que llevamos soportando reformas laborales, cabe estimar como la que más cambios ha introducido en la legislación laboral y, seguramente también (aunque habrá que dejar pasar un tiempo para corroborarlo) la más dañina para la gente trabajadora.

Lan Erreforma berria:

1. Ugazaberiarri ereizteak erraztu eta merkeagotu dizkio:

a) arrazoi ekonomiko, tekniko, eratzaille eta produktiboengatik irazitetan ezarritako aldaketaren bidez, bai kolektiboetan (ERE) bai banakoetan; b) irazite objektiboetarako baldintza eta kalifikazio judizialean ezarritako aldaketaz; c) FOGASAK egin beharreko finantzaiazioaz irazite ekonomikoetan; eta d) izateko den kapitalizazio fondoaren bidez, kalteordainen parte bat bere gain hartuko du Gizarte Segurantzaren kotizazioak gehitu gabe.

2. Kontratazioaren esparruak okerre-ra egin du, kontratu finkoa ordezkaturako duen mugarik gabeko sustapen-kontratua sustatuz, aldi baterako kontratazioa sakonki erreformatu gabe eta honela ekidin kontratazioan ematen den iruzurrari.

3. Langileentzat kaltegarri den barne malgutasunari estuago hartu dio:

a) lan baldintzak eta mugikortasun geografikoaren erregimenaren eraldaketak nabarmenki sustatu ditu; b) hitzarmen kolektibotik ateratzeko erraztasuna areagotuz. Ikusteko dago zertan geratzen den EREetan ematen diren kontratu-etendurei alter-

lidades introducidas para los descuelgues en la negociación colectiva. Está por ver lo que vaya a dar de si el nuevo modelo de reducción temporal de jornada como alternativa a las extinciones de contratos en los ERE.

4. Ha introducido novedades importantes en la gestión del mercado de trabajo mediante la liberalización de las Agencias Privadas de Colocación con ánimo de lucro y ampliando el campo de actuación de las ETT.

5. Ha empeorado nuestro derecho a la salud, acometiendo un recorte al derecho efectivo a la IT.

Aunque en contra de esta Reforma se hayan hecho en Hego Euskal Herria las huelgas generales del 29 de junio y del 29 de septiembre de 2010 y en el resto de Estado español la del 29 de septiembre de 2010, es evidente que no han resultado movilización suficiente frente a ella. Hoy todas las organizaciones sindicales consideramos que esta Reforma Laboral es muy negativa para el mundo del trabajo y que no tendrá ninguno de los beneficios que se le han atribuido de cara a la mejora y la creación de empleo. Sin embargo, la responsabilidad que tienen CC.OO. y UGT en que el Gobierno Zapatero se haya atrevido finalmente a imponer semejante asalto a los derechos laborales, es inmensa y viene de lejos. Durante dos años en los que la crisis iba devorando empleos y conquistas sociales, han estado mareando la perdiz a la búsqueda de alternativas sustentadas en el diálogo, el acuerdo y la paz social, con Gobiernos y patronales. Han alargado hasta el infinito el diálogo de una Reforma Laboral pactada, generando en amplias capas de gente trabajadora, una falsa esperanza que finalmente se ha trocado en apatía y desesperación. Se ha dejado pasar un tiempo precioso para luchar contra la crisis.

Lo que tenemos por delante no tiene por qué ser una travesía del desierto a la espera de tiempos mejores. Una cosa es que la Reforma La-

natiba bezala emango den lanaldiaren aldi baterako murrizketaren eredu.

4. Lan merkatuaren kudeaketan nobedade garrantzitsuak ezarri ditu irabaziak ateratzeko helburu duten Enplegurako Agentzi Pribatuaren liberalizazioarekin eta AbLEen esparrua zabaltzearekin.

5. Gure lan osasuna ere kaltetuko da, aldi baterako ezintasunerako eskubidearen murrizketari ekin baitiote.

Nahiz eta Erreforma honen aurka Hego Euskal Herrian 2010eko ekainaren 29ko eta hemen eta Estatu espainolean ere irailaren 29ko greba orokorrak egin diren, bistan da ez direla mobilizazio nahikorik izan erreforma atzera botatzeko. Egun, erakunde sindikal orok langileentzat oso kaltegarritzat jotzen dugu Lan Erreforma hau, eta uste dugu ez duela onurarik izango enplegua hobetzeko edo sortzeko. Hala ere, CCOO eta UGTek honetan duten erantzukizuna handia da eta ez da gaur goizekoa, erantzukizuna Zapaterok lan eskubideak erasotzeko izan duen ausardian. Krisiak enplegu eta gizarte lorpenak klaskatu dituen bi urtetan alternatiben bila aritu dira; elkarriketan eta bake sozialean sostengaturikoak akordioak Gobernu eta ugazaberiekin. Muturreraino luzatu egin dute itaundutako Lan Erreforma baten inguruko elkarriketa; honek, itxaropen faltsuak piztu egin ditu langileriaren alderdi zabal batengan, azkenean gogogabezia eta etsipena bilakatu delarik. Krisiaren aurkako borrokan baliagarri izan zitekeen denboraldi bitxia galdu egin da.

Gure muturren aurrean duguna ez da izan behar denboraldi hobegoen esperoan pairatu beharreko lazeraldia. Gauza bat da Lan Erreformaren Legea bezala ezartzea eta oso bestelakoa bere indar jartzea lantegietan. Lan Erreformaren neurrien aurkako erresistentzi sindikalaren zeregina handia da, sindikatuok grina borrokalaria baldin badugu bederen. Aldaketa negatiboak ekidin dai-

boral se haya implantado como Ley y otra, bien distinta, su implementación en los centros de trabajo. La tarea de resistencia sindical en contra de las medidas de la Reforma Laboral es inmensa si los sindicatos tenemos voluntad combativa. Se pueden evitar los cambios negativos a través de la negociación colectiva y de la acción sindical cotidiana. Tenemos a favor la enorme rabia y deslegitimización social que la Reforma ha cosechado entre la mayoría de la población trabajadora, así como el hecho de que todas las fuerzas sindicales estemos en contra de ella.

En este **gaiak** hemos querido recopilar unos materiales que te informarán sobre todo lo que hasta ahora hemos comentado y concretamente hemos estructurado su contenido en 5 partes. Son materiales elaborados por el sindicato exceptuando el artículo “Zapatero ya tiene su reforma” que es un artículo de José María Zufiur publicado en la revista “Sin Permiso” y la reflexión hecha por la organización Osalde (Asociación por el derecho a la salud) a la que nos hemos adherido como sindicato.

1ª parte. Un cuarto de siglo de historia de reformas laborales en España.

2ª parte. Valoración de la actual Reforma Laboral.

3ª parte. Reflexión de Osalde a la vista de la nueva regulación de la incapacidad temporal recogida en la Ley de Reforma Laboral.

4ª parte. Orientaciones para combatir las medidas de la Reforma Laboral a través de la negociación colectiva y la acción sindical cotidiana.

5ª parte. Cuadro comparativo de los cambios introducidos por la Ley 35/2010 en la legislación laboral.

Esperemos que este **gaiak** nos sea útil para entender mejor lo que ha supuesto esta reforma laboral y poder seguir luchando, también, desde los centros de trabajo contra su implantación. ■

tezke hitzarmen kolektibo eta eguneroko egitate sindikalaren bidez. Gure alde Lan Erreformak langile gehiengoarengan piztu dituen amorru eta gizarte deslegitimazioa, baita ere indar sindikal guztiak erreforma honen aurka izatea.

Orain arte aditzera eman dugunaren inguruko infomazioa emango dizuten materialak ekarri ditugu eskutan duzun **gaiak** honetara, eta edukia bost ataletan banatu dugu. Material hauek sindikatuak prestatu ditu, Jose Maria Zufiurren “Zapaterok bere erreforma du jada” eta OSALDEk, Osasunaren Eskubidearen aldeko Erakundeak, egindako hausnarketa izan ezik. Sindikatuak bat egiten du OSALDEren hausnarketarekin.

Lehen atala. Mende laurdena lan erreformetan Espainiako erresuman.

Bigarren atala. Egungo Lan Erreformaren balorazioa.

Hirugarren atala. Lan Erreformaren Legeak aldi baterako ezintasunaren araudi berriaren inguruko OSALDEren hausnarketa.

Laugarren atala. 35/2010 legeak lan legedian ezarri dituen aldaketen konparaziozko koadroa.

Bosgarren atala. Hitzarmen kolektibo eta eguneroko egitate sindikalaren bidez Lan Erreformaren neurriei aurre egiteko orientabideak.

gaiak hau Lan Erreforma honek dakarkiguna hobeto ulertzeko baliagarri izango delakoan gaudu, ulertzeko eta borrokatzen jarraitzeko bere ezarpenaren aurka lantegietan. ■

Un cuarto de siglo de reformas laborales

Iñaki Uribarri*

Desde que en 1984 se llevara a cabo la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores, promulgado en 1980, en los veintiséis años transcurridos desde entonces hemos asistido a cinco reformas laborales en los años 1984, 1994, 1997, 2001 y 2006. Cada una ha tenido su contexto y sus objetivos. Y también sus resultados, los cuales admiten diversas valoraciones partiendo de los mismos datos estadísticos. Es lo que me ha ocurrido a mí cuando he tomado como base para escribir este artículo el documento de la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales del IESE (Universidad de Navarra) titulado “Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008”. Estando de acuerdo con la estructura analítica del documento, así como con el tratamiento de los datos que se realiza, discrepo de algunas de sus valoraciones, que me parecen excesivamente benévolas en cuanto a los logros de ciertas reformas, sobre todo las de 1994 y 1997.

PRINCIPALES MEDIDAS DE CADA REFORMA

1ª Reforma (1984). En un contexto de enorme paro que afectaba a 2,7 millones de personas (21,08% de la población activa) esta reforma se enfocó a crear empleo impulsando la contratación temporal, básicamente potenciando el contrato de fomento al empleo, un contrato descausalizado, aunque también reformó otros contratos: el eventual por circunstancias de la producción, el de trabajo en prácticas, el de formación, el contrato a tiempo parcial y el de lanzamiento de nueva actividad.

2ª Reforma (1994). El contexto de esta segunda reforma estuvo marcado por: el nivel más alto de paro jamás alcanzado en España (3,7 millones de paradas y parados en 1994, un 24,2% de la población activa), un enorme crecimiento de la contratación temporal (31,36% sobre el empleo total) y una fuerte contestación social (huelga general contra la reforma).

* Artículo publicado en la revista **hika** n° 217, abril-mayo de 2010.

Las medidas principales de la reforma fueron las siguientes: casi total supresión del contrato de fomento al empleo para reducir la temporalidad; impulso de los contratos de prácticas y aprendizaje para facilitar la inserción de jóvenes en el mercado laboral; creación de grupos profesionales, movilidad funcional y geográfica, flexibilidad de horarios y flexibilidad en el despido individual y colectivo (ampliando las posibilidades del despido objetivo), todo ello destinado a flexibilizar el desarrollo de la relación laboral; trasladar a la negociación colectiva temas que estaban regulados por disposiciones legales; y, por último, legalizar las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs).

3ª Reforma (1997). En el año 1997, la situación económica había mejorado sobre la de 1994 (había un millón más de ocupados/as que en 1994: 12,7 millones frente a 11,7 millones), pero el número de personas paradas era enorme (3,4 millones, que suponía el 20,8% de la población activa) y la temporalidad en la contratación había seguido creciendo hasta alcanzar el 37,23%.

Las principales modificaciones se llevaron a cabo en los siguientes contratos: creación del contrato de fomento de la contratación indefinida, que cuenta con una indemnización de 33 días por año de antigüedad con límite de 24 mensualidades (45 días y 42 mensualidades en el caso del contrato indefinido ordinario) para los despidos improcedentes basados en causas económicas; se añadieron nuevos requisitos en el contrato por obra o servicio determinado; se mantuvo tal cual el contrato eventual con algún límite temporal; se modificó mucho el contrato de relevo para extender su aplicación; el contrato de formación sustituyó parcialmente al de aprendizaje y se mejoraron algunas de sus condiciones.

4ª Reforma (2001). La situación laboral en 2001, con la excepción de la temporalidad que estaba en el 35,69%, había mejorado mucho con respecto al año 1997: se contaba con 1,7 millones de activos/as más (10,5%), 3,2 millones más de ocupados y ocupadas (25%), y el paro había descendido hasta 1,9 millones de personas (1,5 millones menos, es decir un 44% de bajada), representando el 12,9% en la medición antigua y 10,5% en la nueva del año 2000. La conflictividad que generó esta reforma se manifestó a través de una huelga general.

Las medidas de la cuarta reforma fueron en la línea de ampliar las de la tercera a través de cambios en los contratos de formación, a tiempo parcial, eventual por circunstancias de la producción e inserción (una nueva modalidad de contrato temporal para las Administraciones públicas). Además se modificó el procedimiento de los despidos liberando a la patronal de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes.

5ª Reforma (2006). La situación laboral en 2006 (datos del tercer trimestre) había seguido mejorando con relación a la de 2001: 21,66 millones de activos/as (21,6% más que en 2001), 19,9 millones de ocupados/as (24,8% más) y 1,76 millones de parados y paradas (5,5% menos), que representaban el 8,5% de la población activa (según las nuevas mediciones, con las antiguas serían entre 10,5% y 11%). La temporalidad seguía reflejando un nivel altísimo (34,01%).

Las medidas de esta última reforma fueron: la bonificación de la contratación indefinida a través de los nuevos contratos indefinidos y la conversión de temporales en fijos (medida limitada en el tiempo, desde el 1 de junio de 2006 al 1 de enero de 2007); la limitación de la utilización sucesiva de los

contratos temporales y la mayor transparencia de las subcontratas; el refuerzo de los recursos de la Inspección de Trabajo, y la potenciación de las Políticas Activas de Empleo.

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL BALANCE DE LAS REFORMAS LABORALES

Todas las reformas laborales que hemos soportado han tenido como objetivo central declarado la creación de empleo y las cuatro llevadas a cabo desde 1994, además, han incluido como pretensión fundamental reducir la temporalidad y aumentar el empleo indefinido. La creación de empleo se ha asociado sistemáticamente, en la filosofía de las reformas, a flexibilizar las rigideces existentes en las relaciones laborales. Tomando en cuenta estos elementos y atendiendo a los datos que se han aportado en la primera parte del artículo, se pueden extraer algunas reflexiones.

Comenzaré por lo más evidente. Desde que la primera reforma del año 1984 abriera la puerta de par en par a la contratación temporal (la máxima del Gobierno socialista de la época era que más valía un mal empleo que ninguno), en estos 26 años ninguna de las sucesivas reformas ha sido eficaz en su combate contra la temporalidad. Se puede decir que se han ensayado todo tipo de medidas: se han eliminado contratos temporales muy utilizados como el de fomento al empleo o el de lanzamiento de nueva actividad, se han regulado con más rigor los otros contratos temporales, sobre todo aquellos más usados como el de obra o servicio y el eventual, se han eliminado las subvenciones a la contratación temporal destinándola exclusivamente a la indefinida (con preferencia del nuevo contrato para contratación indefinida del año 1997) y, formalmente, se han establecido más medios para perseguir el fraude en la contratación.

¿Por qué esta resistencia de la temporalidad y por qué la incapacidad de doblegarla? Porque la temporalidad ha echado dos raíces muy profundas y muy extendidas en el conjunto de las relaciones laborales. Por un lado, ha resultado enormemente funcional para el desarrollo del modelo económico español desde su integración en la Unión Europea en 1986; por otro, ha debilitado a la clase obrera y ha mejorado la relación de fuerzas a favor del mundo empresarial. Restringir la temporalidad a unos niveles homologables a la media de la UE o de la OCDE implicaría cambios legales tan radicales y políticas públicas tan consecuentes (en el combate del fraude, por ejemplo) que ningún Gobierno, hasta ahora, ha sido capaz de abordar. Sin una presión sindical muy fuerte y canalizada al margen del diálogo y el pacto social, este cambio no tendrá lugar.

¿En qué medida han contribuido las reformas laborales a la creación de empleo? A mí, personalmente, me resulta extraordinariamente difícil contestar a esta pregunta. De entrada estoy muy alejado de cualquier balance simplista que haga la siguiente valoración: si en 1994 teníamos en España 15,5 millones de activos/as, 11,7 millones de ocupados/as y 3,7 millones de parados/os (24,2% de la población activa) y en el tercer trimestre de 2006 tenemos 21,7 millones de personas activas, 19,9 millones de personas ocupadas y 1,8 millones de personas paradas (8,5% de la población activa), es evidente el éxito de las reformas de los años 1994, 1997 y 2001, en términos de creación de empleo.

Más bien me inclino por una visión descreída que no asigna a las reformas laborales una causalidad muy directa sobre el empleo. Las decisiones empresariales sobre la inversión y la creación de empleo dependen, sobre todo, de variables que no se encuentran en lo fundamental en las relaciones labo-

rales y los mercados de trabajo de cada país. En mi opinión, en coyunturas económicas favorables, como las que mayoritariamente hemos conocido desde mediados de los años 90 del pasado siglo, el empleo crece y el paro disminuye, sea cual sea el tipo de mercado laboral existente. Dicho lo anterior y teniendo en cuenta que a través del mercado laboral, se establece en parte el reparto de las rentas que se apropia la patronal y la gente trabajadora, es evidente que, con el poder que ha ganado el capital frente al trabajo desde finales de los años 70 del siglo pasado y con la autonomía y hegemonía cosechada por el capital financiero, las reglas a las que deben someterse los mercados laborales las dicta el capital, intentando homologar las tasas de beneficio a obtener en la economía productiva a las que se obtienen en la economía financiera. Esas reglas, obviamente, son cada vez más duras e implican una mayor explotación de la gente trabajadora.

Aunque sea imposible hacer un experimento que demuestre que con otro mercado laboral menos precario y más respetuoso con los derechos del mundo laboral también se habría creado empleo, no tenemos por qué aceptar que la doctrina neoliberal que ha guiado la mayor parte de las medidas contenidas en las pasadas reformas laborales, ha sido confirmada por los hechos. Y, sin embargo y por desgracia, es esto lo que ha ocurrido. Basta comprobar cómo CC.OO. y UGT., que han pactado las reformas de 1997 y 2006, comparten la filosofía de subvencionar al empresariado para que cree empleo (entre 2.700 y 3.000 millones de euros es la inmensa cifra que se aporta a empresarios y empresarias anualmente, a través de las diversas vías de subvención de la contratación), asumen que para que aumente la contratación indefinida hay que rebajar los derechos del contrato ordinario tradicional a través de un nuevo contrato indefinido como el de 1997, aceptan que tenemos que seguir viviendo con la contratación temporal, si bien corrigiendo sus excesos y, dan por buenos cambios dirigidos a flexibilizar la jornada y los puestos de trabajo.

Al mismo nivel que el fracaso de las reformas laborales para combatir la temporalidad, sitúo la evidencia de los cambios que ha comportado un cuarto de siglo de dichas reformas. Han transformado radicalmente el mercado laboral. Y lo han hecho a peor. El peso de la precariedad laboral, soportada mayoritariamente por la gente joven, por las mujeres y por las personas inmigrantes, los niveles de flexibilidad de la utilización de la mano de obra que ha impuesto la patronal, han configurado un cuadro de relaciones de fuerzas completamente descompensado a favor del empresariado. Basta comprobar cómo a pesar del enorme aumento de la ocupación habido desde los años 80, en el reparto del PIB han salido ganando las rentas del capital frente a las del trabajo. Ello habla mejor que nada de unos niveles salariales bajísimos para sectores muy amplios de trabajadores y trabajadoras. ■

Zapatero ya tiene su reforma laboral

José María Zufiaur*

Durante seis años Zapatero ha dado la impresión de que quería que una de las señas de identidad de su paso por la Presidencia del Gobierno fuera la de diferenciarse de sus predecesores González y Aznar. Él no iba a imponer ninguna reforma laboral sin el consenso de los interlocutores sociales y, por tanto, tampoco a él le iban a declarar los sindicatos una huelga general. Al final ha entrado a formar parte del mismo club. Ahora sí que se puede decir que Zapatero no está sólo. Le arropan quienes en el PSOE hicieron las anteriores reformas laborales y recibe los parabienes de Obama, del Fondo Monetario Internacional, del Consejo Europeo. De tal manera que, muy acorde con su tendencia a ser el campeón mundial de lo que emprenda, parece decidido a llegar más allá que nadie en la reforma laboral, en la de la negociación colectiva, en la del desempleo y en la de las pensiones.

Esta reforma, aprobada ya por Real Decreto Ley, tendrá, más allá de sus contenidos concretos (que seguramente acentuarán su carácter regresivo en el trámite del decreto como proyecto de Ley), cinco características comunes con las anteriores que se han venido sucediendo desde 1984. Tampoco en esto Zapatero se va a diferenciar de sus predecesores.

La primera, que los ultraliberales la van a considerar insuficiente. Los demandantes de la “verdadera reforma laboral” en España no van a cejar en su empeño. Nunca van a estar satisfechos con nada que no sea el despido cuasi gratis y sin justificación, la reducción del derecho laboral a su mínima expresión y la individualización de las relaciones laborales. Se mostrarán insatisfechos con esta reforma –aunque sean sus inspiradores– e insistirán en que no hay que llegar a una próxima crisis para volver a la carga. No ha hecho falta esperar mucho para comprobarlo: el Gobernador del Banco de España, tras haberse erigido durante meses en el adalid de los trabajadores temporales y de haber justificado la reforma en la necesidad de acabar con la dualidad de nuestro mercado laboral, critica ahora la más mínima modificación de la actual regulación de los contratos temporales. No le preocupa, pese a los

*Artículo publicado en la revista **"Sin Permiso"**, 27 de junio de 2010

cuatro millones seiscientos mil parados, abaratar y facilitar el despido pero descalifica con dureza que se establezca un plazo de cuatro años para los contratos de obra o servicio y se amplíe –¡a lo largo de cinco años!– de 8 a 12 días la indemnización de los temporales.

Como en otras ocasiones, esta reforma se va a añadir y a superponer a las anteriores y no va a arreglar los defectos que las mismas tenían. Ni, por supuesto, va a arreglar los males que arrastra nuestro modelo laboral. No hay más que ver cómo tras las sucesivas reformas, recortes y abaratamientos, en cada crisis son más graves nuestros problemas. Una vez más, lo que conseguirá es abaratar y facilitar más el despido y precarizar más las relaciones de trabajo.

Tampoco espero, por lo tanto, que esta reforma colme los objetivos que proclama. El resultado de todas las grandes reformas anteriores –en 1984, en 1994, en 2002– fue totalmente distinto al que expresaban sus exposiciones de motivos. La de 1984, fundamentada en el demoledor principio de que “es mejor un empleo precario que ninguno” pretendía ser coyuntural y, sin embargo, la precariedad laboral se ha convertido en un cáncer estructural. La del 94, inspirada en un modelo italiano que ya había periclitado en Italia diez años antes, quería debilitar la ley para fortalecer la negociación colectiva y someter la temporalidad al principio de causalidad. Pero la ley se debilitó sin apenas fortalecer la negociación colectiva y la temporalidad siguió campando por encima del 30%. El Decretazo de Aznar, en 2002, decía buscar una modernización del mercado de trabajo, evitar la segmentación laboral y reducir la temporalidad. Aunque, en realidad, lo que consiguió fue propiciar los despidos improcedentes y lograr (mediante el llamado “despido exprés”, facilitado por la eliminación de los salarios de tramitación) que el volumen de despidos de los trabajadores fijos se acercara al de las finalizaciones de contrato de los eventuales. No sólo los trabajadores españoles son más precarios que antes y el desempleo, en momentos de crisis, crece más que en ningún lado. Además, y a título de ejemplo, el 11% de los trabajadores españoles (tres puntos más que la media europea) tienen ingresos por debajo del umbral de pobreza y el 60% no llega a ser “milleurista”; el nuestro, es uno de los países europeos en los que más ha aumentado la jornada real de trabajo; y la temporalidad entre los jóvenes menores de 30 años ha alcanzado porcentajes del 53% antes del inicio de la crisis y la tasa de paro de este colectivo alcanza actualmente el 40%.

En cuarto lugar, todas las reformas, incluida la actual, tienen en común que responden más a la exigencia de un apriorismo ideológico que al resultado de un análisis reposado, documentado, contrastado y compartido de la realidad de nuestro mercado laboral. Sobre todo, son fruto de esquemas teóricos que, contra lo que mantienen sus autores, desconocen y son ajenos a la realidad de nuestro mercado de trabajo. Se parte de premisas apriorísticas que son, cuando menos, muy discutibles. A título de ejemplo, la idea de que España ha mantenido durante los años de expansión una mayor tasa de paro, como consecuencia del modelo laboral. No se repara en otras causas, como la fuerte incorporación de personas a nuestra población activa, muy superior a la de cualquiera de los países de nuestro entorno. O la afirmación de que nuestro mercado de trabajo es muy rígido, cuando el último informe sobre el Empleo en Europa, de 2009, señala que somos los primeros en tasas de contratación, los terceros en tasa de despidos y los segundos en tasa de rotación del empleo. En la misma línea se enmarca la idea de que las empresas están absolutamente encorsetadas y condicionadas por los ámbitos de negociación superiores a los de la empresa. Cuando, en realidad, en muchos sectores no existe convenio estatal y los contenidos de los convenios supraempresariales

son absolutamente exiguos (una tabla de salarios mínimos muy alejados de los que pagan las empresas, delimitación de la jornada máxima anual y un corto repertorio de cuestiones que, por genéricas, no condicionan apenas la gestión empresarial).

En fin, el problema de todas las reformas laborales, sobre todo de las impuestas, ha sido que, obsesionados por el coste monetario del despido, desvían la atención de las cuestiones reales que lastran nuestra productividad: la insuficiente formación de nuestros trabajadores; la escasa capitalización de nuestras empresas; la deficiente modernización en los procesos productivos; la falta de una política de innovación, sobre todo en el sector privado; la ausencia de política industrial; la inflación de precios en el sector de servicios, inflación que también hay que achacar a los incomparables márgenes de beneficios de nuestras empresas; el raquitismo de nuestras políticas activas de empleo; el propio carácter precario, mal retribuido, segmentado de nuestro modelo laboral. Y, especialmente, la creencia de que se puede separar radicalmente el modelo laboral del modelo productivo y del modelo social. Si los países escandinavos tienen un modelo productivo más competitivo y un modelo social más cohesionado es porque la presencia de sindicatos realmente fuertes conllevó desde el inicio la apuesta por un modelo laboral más estable, igualitario y con poder en la empresa y en la sociedad. La práctica inmutabilidad de ese modelo laboral facilitó una poderosa negociación cooperativa entre empresas y trabajadores y un gran esfuerzo de ambas partes para conseguir un alto grado de competitividad. Una vez más, la mayor equivocación de esta reforma laboral va a consistir en creer que es posible desarrollar una economía sostenible, competitiva y de primera división con un modelo laboral cada vez más precario y tercermundista. Considerar que el modelo laboral y el modelo productivo no se interrelacionan mutuamente es un grave y oneroso error que nos persigue a lo largo de muchas décadas.

Tres son, de momento, los grandes apartados de la reforma que se acaba de aprobar: 1) rebaja drásticamente el precio del despido, en sus distintas formulaciones; 2) modifica de manera muy significativa las causas para los despidos objetivos por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción; 3) se permite la entrada de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en sectores sensibles y de riesgo, como la construcción y las Administraciones públicas y se liberalizan las agencias privadas de colocación.

El despido/los despidos, se abaratan. El coste para las empresas de las distintas modalidades de despido de los contratos fijos se reducirá en 8 días. Esa rebaja la pagará el Fondo de Garantía Salarial. Nominalmente los trabajadores seguirán cobrando las mismas indemnizaciones que antes. Pero, al generalizarse los contratos de fomento de la contratación indefinida, todos los nuevos contratados percibirán en el futuro una indemnización por despido improcedente muy inferior a la actual.

Los improcedentes de 45 días por año y un tope de 42 mensualidades –que con la generalización de los improcedentes con un coste de 25 días se irán amortizando con el tiempo o, simplemente, en la siguiente reforma se eliminarán– costarán 8 días menos. Los contratos de fomento de la contratación indefinida, de 33 días de indemnización, costarán 25 días, con un tope de 24 mensualidades. El “despido expés” –es decir, la aceptación por el empresario de la improcedencia del despido y el adelanto del montante de la indemnización, evitando los salarios de tramitación y convirtiendo en superflua la intervención judicial– se mantiene. Los despidos objetivos del art. 52 c del Estatuto de los Trabajadores pasarán a costarle al empresario 12 días por año. También en los

despidos colectivos se reduce la indemnización de 20 a 12 días. Conclusiones: el abaratamiento del despido para las empresas favorecerá que haya más despidos; y aunque, formalmente, el trabajador seguirá cobrando 45, 33 ó 20 días, al menos para un 40% del mercado de trabajo la indemnización por despido será en el futuro mucho menor.

Además, se modifican las causas del despido, recogidas en el art. 51 del ET, para todos los trabajadores, tanto antiguos como nuevos. No se llega a establecer, como demandan algunos, que “las causas de la extinción del contrato por causas objetivas sean las que determine el empresario”. Pero se avanza en esa vía. En las causas económicas a la “situación negativa” se añade la doctrina de la “mínima razonabilidad”. Lo que, probablemente, reducirá el margen de interpretación de los jueces para impedir que tengan en consideración situaciones continuadas de pérdidas, volumen de los despidos, etc. Este mismo principio de la “mínima razonabilidad” se aplica en los supuestos de despidos objetivos por causas tecnológicas, organizativas o de producción. Aunque los medios de comunicación no se han centrado en ello, las modificaciones en este tipo de despidos –ya no se van a vincular estos supuestos a la situación económica negativa de las empresas y bastará con que se produzcan en esos conceptos simplemente “cambios” muy indeterminados– pueden tener consecuencias más devastadoras que en el caso de los despidos por causas económicas.

En este apartado –en realidad adelantando aspectos muy vinculados con la reforma de la negociación colectiva que se reclama– hay que señalar la posibilidad añadida de que, por acuerdo a nivel de empresa, se pueda producir el descuelgue del convenio de ámbito superior. En la reforma del 94 se estableció que fuera el convenio sectorial el que estableciera los requisitos para un descuelgue de las condiciones salariales pactadas. Ahora se posibilita hacerlo, por acuerdo, en el ámbito de la empresa, donde la intervención sindical será mucho más problemática. Esta desvinculación podrá ahora afectar a prácticamente todas las materias relevantes del convenio sectorial (horarios y distribución de la jornada, trabajo a turnos, sistemas de remuneración y sistemas de trabajo y rendimiento). Afortunadamente, el precedente de algunas sentencias del Tribunal Constitucional ha echado por tierra la idea del arbitraje obligatorio, que hubiera debilitado aún más la negociación colectiva.

El tercer bloque de la reforma afecta a las Empresas de Trabajo Temporal y a las Agencias de colocación. Se permite la actuación de ETT en sectores sensibles, tanto para la salud como para los principios que rigen las administraciones públicas, liberalizando por completo su actividad. Y se introduce el ánimo de lucro y, tal y como se ha hecho, la “selección adversa” de los trabajadores en la intermediación laboral: el que tenga menos posibilidades de colocación será rotundamente rechazado por estas empresas.

En suma, la reforma no va a eliminar la precariedad, la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo: las va a aumentar. En efecto, no es nada convincente que las medidas adoptadas sobre la contratación temporal vayan a reducir sensiblemente el porcentaje de temporalidad laboral en nuestro país. La segmentación se pretende “solucionar” haciendo a todos los trabajadores más precarios. En cinco años, el coste del despido de los fijos y de la finalización del contrato de los temporales será el mismo: 12 días. Y las diferencias para extinguir un contrato o para finalizarlo no serán muy grandes. Se llega, así, al “contrato único” por vía de aproximación.

Además, con la reforma se van a crear otras formas de segmentación. Al menos tres. La segmentación entre los viejos contratos indefinidos ordinarios (en torno al 60% del conjunto, y decreciendo por

amortización de la figura) y los nuevos contratos indefinidos de fomento (en torno a un 40%; el ministro de trabajo ha hablado de 12 millones y de 8 millones, para diferenciar uno y otro colectivo). La segunda segmentación se producirá entre aquellas empresas que despiden poco y tienen poca temporalidad pero que cotizan para subvencionar el despido y el desempleo y aquellas otras que, cotizando lo mismo, despiden mucho y tienen alta temporalidad y generan, por tanto, más gasto en prestaciones por desempleo, aprovechándose del mayor esfuerzo de las primeras. Y, tercero, la segmentación entre los trabajadores “empleables”, intermediados por las agencias privadas, y los trabajadores “poco empleables”, gestionados por los servicios públicos de empleo.

La reforma tiene algunos aspectos positivos, como las ayudas al empleo de los jóvenes, y la implementación del llamado “modelo alemán”. Aunque en este caso, se tendría que haber adoptado antes y, en todo caso, tendrá menos efectos positivos que en Alemania. Por dos razones: por la propia estructura de nuestro modelo productivo, con un mayor número de empresas pequeñas; y, sobre todo, porque en Alemania es mucho más difícil despedir que en España y la cultura de las empresas es allí mucho más proclive a mantener el saber hacer de los trabajadores en las empresas. La reforma española no va precisamente a reforzar esos factores, sino que irá en sentido totalmente opuesto. Desde este punto de vista habría que preguntarse por la coherencia de una reforma que impulsa al mismo tiempo medidas que favorecen despedir más y medidas para reducir los despidos.

En fin, la reforma (mucho más si a ella sigue el rosario de reformas y ajustes a los que se ha comprometido Zapatero) tiene todos los ingredientes para un enorme desgaste político del Gobierno. Primero porque es muy dura, la más dura, en sí misma, de la democracia, sin contar con el hecho de que se añade a las anteriores. Además, porque es inverosímil, y muy desacreditable, que el Gobierno diga todo lo contrario de lo que ha dicho durante los últimos tres años. No es tampoco impensable que los mercados sigan acorralando a España por la enorme deuda privada que acumula, con lo que quedará al descubierto el nulo valor de la reforma como pararrayos contra el ataque de los especuladores. Así mismo, la recuperación del empleo va a tomar bastante tiempo, entre otras cosas gracias a las medidas de ajuste, lo que evidenciará la nula relación positiva –seguramente puede tener alguna negativa– entre la reforma y la reducción de las tasas de paro. A mayor abundamiento, no es en absoluto creíble esta repentina fe inquebrantable del Gobierno en las virtudes, la conveniencia y la urgencia de esta reforma. Si uno se cree los argumentos con que el Ejecutivo está defendiendo la reforma tiene que llegar, lógicamente, a la conclusión de que si hubiera sido el PP quien la hubiera realizado desde el Gobierno, el PSOE la estaría apoyando sin objeción ninguna desde la oposición. Conclusión que puede resultar demoledora para lo que los franceses llaman “el pueblo de izquierdas”. Finalmente, para sacar adelante la reforma, el Gobierno va a tener que conciliar con una oposición que puede, al mismo tiempo, exigir más, seguir desgastando al Gobierno y dejar que se consolide la nueva regulación con su opinión en contra, aunque con su absentismo o voto a favor. Un panorama, en suma, ruinoso ■

Texto OSALDE al que se adhiere ESK.

Por qué rechazamos la ley 35/2010

Las organizaciones firmantes a la vista de la nueva regulación de la incapacidad temporal recogida en la Ley de Reforma Laboral: LEY 35/2010, queremos expresar nuestro rechazo más contundente a este nuevo recorte de prestaciones sociales.

Rechazamos esta Ley porque va a suponer el mantenimiento y agravamiento de los siguientes perjuicios:

1. Desmotivación de los facultativos de Atención Primaria; en lugar de introducirse elementos de refuerzo de la confianza en la labor profesional del personal médico de atención primaria.

Esta reforma se basa en profundizar la desconfianza hacia la prescripción y mantenimiento de las bajas por estos y estas profesionales; los múltiples controles externos sobre su labor los/as desmotivan doblemente, por un lado por el desánimo que produce ver su opinión puesta en cuestión y por otro, la multiplicidad y reiteración de controles externos, lleva a pensar que no es preciso un mejor ni mayor control por su parte al existir tan numerosos gestores externos.

2. Ruptura de la equidad del sistema sanitario público; la sobrevaloración de las personas aseguradas en baja, por el componente de gasto económico en la prestación de IT, sobre los y las pacientes que deben acceder a pruebas, exploraciones o intervenciones y no son población trabajadora asalariada, **fractura el principio teórico y práctico de la equidad**, es decir de la potencial igualdad de acceso a los cuidados de salud. Aumenta la fragmentación de los sistemas de salud.

3. Monopolio absoluto del control por las entidades gestoras y colaboradoras; el incremento exponencial en recursos materiales y humanos que se ha producido en Mutuas e INSS ha originado que este notorio volumen de personas y recursos actúan como hecho fáctico para cualquier posible contrarreforma, actúan como peso específico que incrementa la inercia de la reforma en ese sentido.

4. Burocratización de todo el proceso de gestión y control de las bajas. Sin garantizar que se va a conseguir una gestión más justa y correcta de la incapacidad laboral, se han introducido una cantidad enorme de actos administrativos que encarecen la prestación por los costes de gestión asociados, generan pérdidas de tiempo a múltiples profesionales y no aportan ningún valor añadido. Se ha creado una máquina de gestionar que se justifica a sí misma dificultando cualquier cambio futuro deseable de gestión descentralizada de la prestación

5. Menoscabo de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en baja laboral; como se ha dicho, el hecho de plantear el control de una prestación sobre la **citación masiva, indiscriminada y reiterada de los/as pacientes en baja**, presupone que una gran cantidad de ellos y ellas acceden a la prestación en condiciones dudosas, siendo considerados/as potenciales defraudadores/as o rentistas de la prestación. No se actúa sobre casos discutibles, sino que se ejerce un control rutinario sobre la totalidad de pacientes en baja, lo que además de la desconfianza hacia el dictamen del médico o médica que extendió la baja, supone la sospecha hacia el trabajador o la trabajadora que accede a ella. Es paradójico que cuando desde el campo sanitario se potencia todo el área de derechos de los y las pacientes y su capacidad de autonomía, desde esta perspectiva laboral y economista, se evoluciona en sentido contrario.

6. Aumento del riesgo de ruptura de la confidencialidad de la información clínica del/a paciente; la coincidencia o incardinación de intereses de mutuas y empresas, los distintos objetivos de los múltiples actores, los muchos pasos administrativos, en definitiva la complejización del proceso, ponen en un mayor riesgo la ruptura de la confidencialidad de la información médica del/a paciente/trabajador/a. La ley de Protección de datos y la Ley de Autonomía del/a Paciente, actualmente en vigor se podrían incumplir.

7. Recorte efectivo de la prestación. Éste es el único e inconfesado objetivo de la modificación en la gestión de la IT. El fracaso a lo largo de estos doce años de la reforma normativa, ha llevado a pensar en medidas más extremas y más dañosas para el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras, como es el recorte efectivo de la duración de la prestación. No habiendo sido capaz la administración de reducir un gasto que pretendía acortar aun sin saberse lo sobredimensionado que estaba, ha procedido al recorte de la duración de la IT, aunque sin tener la nobleza de hacerlo directamente sino enmascarado en una supuesta reforma de la gestión. De esta forma el posible abuso de algunos, que no ha sido detectado ni corregido por los/as responsables, en lugar de dar lugar a un análisis causal serio, ha originado el recorte de uno de los elementos del estado de bienestar.

8. Falta de un abordaje desde parámetros de racionalidad y coherencia al reto de la una reinserción laboral en condiciones adecuadas y de protección de la salud del/a trabajador/a. No se abordan aquellas patologías de origen laboral y que, producto de la actitud esquivada de las Mutuas, acaban tramitándose como enfermedad común; no se aborda el “presentismo” que es un factor que puede afectar de manera muy grave tanto a la salud individual del trabajador o la trabajadora como a la salud del colectivo de ellos y ellas, generando condiciones propicias a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; no se abordan las deficientes condiciones laborales en la génesis, recaídas y agravamiento de los problemas de salud.

9. Derivación en la práctica de los trabajadores y las trabajadoras en baja hacia otras situaciones; el celo exagerado en pretender contener el volumen de bajas laborales, ha generado un incremento de las solicitudes y de la inclusión de los trabajadores y trabajadoras en baja laboral en otras situaciones administrativas, esencialmente aumentando el volumen de tramitación de Invalidez Permanente.

QUÉ PROPONEMOS

1. Profundizar en el análisis científico de las causas. Siguiendo un principio racionalista, no es posible plantear soluciones a un problema si no se conocen sus causas con certeza, por ello es imprescindible estimular la realización de estudios con el adecuado rigor científico que aborden la dimensión y el alcance de las distintas situaciones que motivan la IT haciendo especial hincapié en homologar las definiciones y conceptos de motivo de baja, procedimientos, presentación según género, grupos de edad y sectores productivos, para conocer de qué estamos hablando cuando se comparan realidades diferentes.

2. Unicidad de gestión y control de la prestación/ desde el SNS. El médico o médica responsable de la baja debe ser el “médico/a natural” del/a paciente, es decir, su médico o médica de cabecera. Puesto que no hay bajas sino pacientes de baja, es imprescindible que el médico/a conozca el contexto global del/a paciente, además de conocer su trabajo y contexto laboral. El médico o médica general de familia es quien únicamente está capacitado/a para tener en cuenta todas las circunstancias necesarias para elaborar un plan de seguimiento apropiado al/a paciente y a su problema.

3. Desaparición de controles o supervisiones de una administración sobre otra, como es el caso actual dónde profesionales que dependen del Ministerio de Trabajo, supervisan la actividad de profesionales de los servicios autonómicos de salud. La responsabilización en exclusiva del SNS, de Osakidetza, sobre las bajas laborales, sobre su expedición, seguimiento y extinción, necesariamente habría de conllevar otras medidas, como **la formación específica, la dotación de medios y apoyos, una severa exigencia de responsabilidad sobre la actuación profesional del personal facultativo, y la implicación en la gestión de los distintos servicios autonómicos de salud.**

4. Es necesario generar un debate en profundidad sobre el papel de las MATEPS en la gestión de las EEPP y AATT. Mientras se debe realizar una labor de supervisión y control sobre las acciones de desviar patología de origen profesional a las contingencias comunes.

5. En necesario integrar la salud laboral y su atención con las funciones tradicionales de la inspección –no a los efectos del control económico del absentismo– si no a los efectos de favorecer la integralidad en la atención al binomio salud trabajo. Ello con el fin de garantizar la mejoría en las condiciones laborales primando la adaptación del trabajo al trabajador o trabajadora y no a la inversa. Proponemos integrar y mejorar la coordinación de las estructuras de salud laboral de Osalan en el Dpto. de Sanidad.

6. Hay que modificar algunos aspectos de reglamentos vigentes desde el franquismo como aquellos que regulan el descanso domiciliario o aquellos que obligan a que cuando un trabajador o trabajadora se tienen que incorporar y no pueden hacerlo a jornada completa se vean obligados/as a solicitar reducción de jornada. ■

Medidas en la negociación colectiva para frenar las consecuencias negativas de la reforma laboral

Las Huelgas Generales y las distintas movilizaciones que se han realizado durante este año, no han podido paralizar la reforma laboral. Por ello, ahora toca vaciarla de su contenido a través de una “guerra de guerrillas” en la negociación colectiva.

Como se puede ver en el cuadro posterior, las modificaciones que conlleva la Reforma son muchas y se plasman en múltiples ámbitos de las relaciones laborales. Por ello, hoy más que nunca tenemos que ser ambiciosos y ambiciosas en la negociación colectiva e intentar dejar vacíos los contenidos más lesivos de esta Reforma Laboral. En este aspecto, cabe señalar que viene precedida de dos huelgas generales y de una oposición de todos los sindicatos con lo que, en principio, no tendríamos por qué recorrer en solitario este camino.

A la hora de analizar las medidas que se pueden tomar, vamos a esquematizarlo por los ámbitos donde se producen los cambios.

Contratación.

Uno de los objetivos con los que se nos ha intentado vender la necesidad de esta reforma, es la de reducir la temporalidad, sin embargo, a todas luces las medidas adoptadas no van a conseguirlo. El hecho de reducir la temporalidad en las empresas de siempre ha sido uno de los ejes de nuestra acción sindical por entender que esta temporalidad es sinónimo de precariedad.

Esta reforma abre aún más las posibilidades de la temporalidad, por lo que además de incluir topes a la temporalidad hay varios aspectos, en concreto, en los que se tendría que actuar para mejorar las condiciones de las personas con contrato temporal:

- Reducción del tiempo máximo estipulado en la reforma, para los contratos de obra o servicio.
- Aumentar la indemnización al final de los contratos temporales, con el objetivo de penalizarla y hacerla más cara para la patronal.

- Imposibilitar el cubrir un mismo puesto de trabajo mediante varios contratos temporales.

Otra aspecto que hace referencia a la contratación y que va a tener efectos nocivos, es la figura del contrato de fomento de la contratación indefinida. Este contrato puede llegar a ser utilizado por la patronal como un contrato temporal encubierto, ya que si hacemos las cuentas, entre las subvenciones que se reciben por aplicarlo, la reducción de la indemnización y lo que va a pagar el FOGASA, hacen que en dos años el despido de la persona a la que se lo aplican les va a salir gratuito. Por lo que hay que intentar blindar, mediante la negociación colectiva, el uso de este tipo de contratación.

Por último, tenemos que comentar las modificaciones que se producen en los contratos de formación y de prácticas. A primera vista, se puede entender que existen mejoras en esta clase de contratos, como pueden ser, el reconocimiento del derecho de la prestación al desempleo y la garantía del SMI. Sin embargo, se amplía la edad de aplicación, con lo que se puede convertir en un coladero para la gente joven. De igual manera que con los contratos de fomento de la contratación indefinida, tenemos que limitar los efectos perversos de estos contratos intentando igualar el salario al del resto de plantilla e intentando garantizar su contratación al término de estos contratos.

Extinción del contrato.

- En lo que hace referencia al despido colectivo, hay dos aspectos especialmente dañinos para los derechos laborales: la redefinición de las causas económicas y el plazo de preaviso. Ante estas situaciones sería importante el no aceptar la nueva definición, ya que si permitimos el concepto de pérdidas previstas, el margen de actuación que vamos a tener va ser nulo; de igual manera, tendremos que mantener los 30 días como plazo para el preaviso, para así disponer de un tiempo suficiente para poder evitar los despidos.
- Otro aspecto que hace referencia al despido es el Contrato de fomento de la contratación indefinida que permite una indemnización de 33 días por año trabajado, lo que supone, de facto, un abaratamiento del despido. Nuestra lucha aquí es por mantener en las empresas como única manera de contratación indefinida, el contrato indefinido ordinario con una indemnización de 45 días con 42 mensualidades. Otra posibilidad, dado que la patronal alegará el dinero que recibe por aplicar esta clase de contratos, es la de permitirlos incluyendo en el convenio un artículo donde se recoja que su indemnización en caso de despido será igual a la de los contratos indefinidos ordinarios.
- Por último, otro aspecto de la Reforma que toca la extinción de los contratos, es la referente a los despidos objetivos, donde se varía al 2,5% el índice de absentismo a tener en cuenta para poder aplicar el despido objetivo por faltas de asistencia. Dado que ese índice de absentismo se da en prácticamente todas las empresas, la posibilidad de aplicar ese “despido objetivo” se convierte en un coladero para poder despedir al personal de forma barata. Debemos intentar mantener por convenio el 5% mínimo de absentismo para que puedan aplicar ese tipo de despido objetivo y así evitar que nos puedan despedir por esta vía.

Flexibilidad interna.

Supone otro de los campos donde más mano mete la Reforma Laboral y por donde más daño se puede hacer a los y las trabajadoras. Hay tres aspectos que suponen un ataque a nuestros derechos: la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el descuelgue salarial y la movilidad geográfica.

En lo que concierne a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ocurre lo mismo que en la extinción del contrato vía despido colectivo; la inclusión como causa de la evolución negativa de la empresa. Si no recogemos, expresamente, en nuestros convenios la imposibilidad de aplicación de esa causa (evolución negativa de la empresa) de modificación sustancial de condiciones, dejaremos una puerta abierta para que la patronal nos pueda cambiar nuestras condiciones a su antojo.

En los tres aspectos señalados, hay una reducción del periodo de consultas a 15 días y aparece la figura del arbitraje como modo de resolución de los conflictos. Las dos modificaciones son lesivas. Por un lado, no hay plazo para negociar y conseguir una solución beneficiosa para nuestros intereses y, por otro, deja en manos de una tercera persona la resolución de los conflictos.

Referente a la flexibilidad interna, aparece otra figura que son los expedientes de regulación de empleo (ERE) de reducción de jornada que permite una reducción de la jornada entre un 10% y un 70%, con lo que además de hacer que paguemos la crisis mandándonos al INEM, con esta figura, como ya tenemos ejemplos, nos pueden dar una vuelta de tuerca más y hacer que los EREs sean una herramienta de más y mayor flexibilidad, para ajustar nuestras jornadas al gusto que tenga la empresa en cada momento.

ETTs y agencias de colocación.

Respecto a las ETTs, la novedad viene dada por la ampliación de su ámbito de actuación a los sectores de la construcción y de las administraciones públicas. Las agencias de colocación, sin embargo, son una nueva figura, y se les permite entrar como intermediarias en el mercado laboral.

Tanto las agencias de colocación como las ETTs, son herramientas de la precarización de las condiciones laborales. La lucha tiene que ser la de intentar que todas las contrataciones sean de la empresa, para, de esta manera, garantizar las mismas condiciones laborales para todo el personal que trabaje en ella.

Hasta aquí hemos comentado, algunas medidas a tomar en la negociación colectiva para frenar los aspectos más lesivos de la Reforma Laboral. Cabe señalar, sin embargo, que el proceso de esta reforma no ha terminado y que hay aspectos que están pendientes de su desarrollo para ver cómo quedan finalmente.

De igual manera, en estos momentos tenemos poca experiencia de cómo va a aprovechar la patronal toda la batería de medidas que la Reforma le permite, lo que supone que tenemos que prestar atención para ver la evolución que toma.

Tenemos un duro trabajo por delante, sin embargo si queremos que nuestros derechos laborales no se vean perjudicados, es necesario afrontarlo con ganas y de tal forma que las plantillas vean la necesidad de luchar por parar esta reforma. ■

COMPARATIVA REFORMA LABORAL

CONCEPTO	ANTES	AHORA
REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACIÓN		
Contrato de obra o servicio	<ul style="list-style-type: none"> ● Sin duración máxima. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Duración máxima 3 años. Prorrogable por negociación colectiva sectorial 12 meses más.
Encadenamiento de contratos temporales	<ul style="list-style-type: none"> ● Se prohíbe para el mismo puesto en la misma empresa dos o más contratos temporales. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se prohíbe para el mismo o distinto puesto de trabajo en la misma empresa o grupo de empresas dos o más contratos temporales celebrados directamente o a través de ETT. ● Se prohíbe también en casos de sucesión o subrogación empresarial. ● Se exceptúan los contratos formativos, de relevo, de interinidad, temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo o temporales celebrados por empresas de inserción.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Justificación de la adquisición de la condición de fijo. No prevista en el ET. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Justificación de la adquisición de la condición de fijo: o fija El empresario-a facilita documento acreditativo al trabajador-a. ● El trabajador puede solicitar un certificado de los contratos temporales al Servicio Público de Empleo.
Encadenamiento de contratos temporales en la Administración.	<ul style="list-style-type: none"> ● Se aplican las reglas del encadenamiento en el ámbito de las Administraciones públicas, sin perjuicio de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se aplican las reglas del encadenamiento y de la duración máxima del contrato temporal en el ámbito de las Administraciones públicas, sin perjuicio de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. ● A los efectos del encadenamiento, no se tendrán en cuenta los contratos celebrados por organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público. ● Las reglas de la duración máxima no se aplicarán a los contratos previstos en la

CONCEPTO	ANTES	AHORA
		Ley de Universidades o en otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a proyectos superiores a tres años.
Indemnización por finalización de contrato temporal.	<ul style="list-style-type: none"> ● 8 días de salario por año de servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Gradualmente se llegará hasta 12 días de salario por año de servicio en 2015.
Contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI).	<ul style="list-style-type: none"> ● Colectivos: ● Jóvenes de 16 a 30 años. ● Mujeres en ocupaciones con menor índice de empleo femenino. ● Mayores de 45 años. ● Parados y paradas que lleven, al menos, 6 meses inscritas. ● Minusválidos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Nuevos colectivos (además de los anteriores): ■ Parados y paradas que lleven, al menos, un mes inscritos. ■ Trabajadores y trabajadoras sólo con contratos temporales en los últimos 24 meses. ■ Trabajadores y trabajadoras despedidas en los 24 meses anteriores de un contrato indefinido. ■ Personas con discapacidad. ■ Conversión del temporal en fijo o fija antes del 31/12/2010. ■ Conversión de contrato temporal celebrado después de la entrada en vigor del R.D. Ley transformado en CFCI antes de 31/12/2011 (el contrato no puede superar los seis meses). ■ Mujeres en los dos años posteriores al parto o adopción. ■ Mujeres víctimas de violencia de género o trata de seres humanos. ■ Mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado laboral tras inactividad de 5 años.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Prohibiciones: empresas que en los 6 meses anteriores hubieran extinguido contratos por causas objetivas declaradas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Prohibiciones: empresas que en los 6 meses anteriores hubieran extinguido contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas o reconocidas improcedentes o hubiera realizado despidos colectivos.

CONCEPTO	ANTES	AHORA
	<ul style="list-style-type: none"> ● Improcedentes o hubiera realizado despidos colectivos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Excepción: que los despidos se hayan producido antes de la entrada en vigor del R.D. Ley o haya habido acuerdo en el período de consultas.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Indemnización por extinción: declarada improcedente por el juez o jueza: 33 días por año trabajado. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Indemnización por extinción: declarada improcedente por el juez o jueza o reconocida por el empresario o empresaria: 33 días por año trabajado. ● El trabajador o trabajadora tiene la carga de probar que el despido objetivo no se ajusta a derecho.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Despido colectivo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que afectan a un número determinado de trabajadores y/o trabajadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se redefinen las causas económicas: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas; o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. ● Hay que justificar la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Procedimiento: El empresario o empresaria deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Procedimiento: El empresario o empresaria deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo y simultáneamente abrir período de consultas.
	<ul style="list-style-type: none"> ● La consulta con la representación legal de las y los trabajadores tendrá una duración no inferior a 30 días naturales, o de 15 en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores y trabajadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> ● A falta de representantes en la empresa, los y las trabajadoras podrán atribuir la representación a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores y trabajadoras de la misma empresa elegidos o elegidas democráticamente, o por tres miembros de los sindicatos más representativos.

CONCEPTO	ANTES	AHORA
	<ul style="list-style-type: none"> ● La consulta con las y los representantes legales de las y los trabajadores tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores y trabajadoras. ● Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la conclusión de dicho período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida en los términos de la solicitud. ● Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución en el plazo de quince días naturales a partir de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud. ● Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días autorizando la extinción de las relaciones laborales.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Preaviso de 30 días. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Preaviso de 15 días.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Indemnización por despido objetivo improcedente declarado judicialmente: 33 días. ● El empresario o empresaria paga íntegramente la indemnización. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Indemnización por despido objetivo improcedente declarado judicialmente: 33 días. ● El empresario o empresaria paga íntegramente la indemnización.

CONCEPTO	ANTES	AHORA
Despido objetivo.	● Causas: Art. 52 ET.	<p>Causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cuando concurra alguna de las previstas en el art. 51.1 ET y la extinción afecte a un número inferior de trabajadores y/o trabajadoras. ● Por faltas de asistencia al trabajo, cuando el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5%.
	● Nulidad: Por no cumplir los requisitos del art. 53.1 ET.	<ul style="list-style-type: none"> ● Improcedencia: Por no cumplir los requisitos del art. 53.1 ET. ● La falta de preaviso o error excusable en el cálculo de la indemnización no convierten el despido en improcedente.
	● Preaviso de 30 días.	● Preaviso de 15 días.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Modificación sustancial condiciones colectivas trabajo (art. 41 ET).	● Modificación sustancial condiciones colectivas trabajo (art. 41 ET).	● Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
		● Nueva causa: las medidas prevengan una evolución negativa de la empresa o favorezcan posición competitiva en el mercado.
		● Carácter temporal de la modificación: máximo hasta la vigencia del convenio.
		● Período consultas: no superior a 15 días.
		● Posibilidad de sustituir el período de consultas por arbitraje.
		● Si hay acuerdo, los y las trabajadoras sólo podrán impugnarlo por fraude, dolo, coacción o abuso del derecho.
		● Si no hay acuerdo, contra la decisión empresarial se puede reclamar en conflicto colectivo.
		● Cuando la modificación se refiera a las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector, el acuerdo de modificación se notificará a la comisión paritaria.

CONCEPTO	ANTES	AHORA
<p>Cláusulas de inaplicación salarial (art. 82.3 ET).</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Si falta representación en la empresa los y/o las trabajadoras la puede atribuir a comisión integrada tres trabajadores o trabajadoras de la propia empresa o a comisión integrada por tres miembros de sindicatos más representativos. ● La modificación sólo puede referirse a jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, turnos, remuneración, sistemas trabajo y funciones. ● El traslado se regirá por el art. 40 sobre movilidad geográfica. ● Posibilidad de período de consultas por acuerdo entre trabajadores y trabajadoras y empresa: no superior a 15 días. ● Si falta representación en la empresa las y los trabajadores la pueden atribuir a comisión integrada por tres trabajadores y/o trabajadoras de la propia empresa o a comisión integrada por tres miembros de sindicatos más representativos. ● Carácter temporal: período de vigencia del convenio o como máximo 3 años. ● Determinación exacta de la cantidad a percibir y de la recuperación de cantidades. ● No pueden incumplirse obligaciones relativas a eliminación de discriminación retributiva por razón de género. ● Si hay acuerdo sólo podrá impugnarse por los y las trabajadoras en caso de fraude, dolo, coacción o abuso del derecho. ● Si no hay acuerdo, se establecerán procedimientos de aplicación general y directa para solventar discrepancias.
<p>Movilidad geográfica (art. 40 ET).</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Período de consultas no superior a 15 días. ● Si falta representación en la empresa las y los trabajadores la pueden atribuir a comisión integrada tres trabajadores y/o traba-

CONCEPTO	ANTES	AHORA
		<p>adoras de la propia empresa o a comisión integrada por tres miembros de sindicatos más representativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Posibilidad de sustituir período de consultas por procedimiento de mediación o arbitraje. ● Si hay acuerdo sólo podrá impugnarse por los y las trabajadoras en caso de fraude, dolo, coacción o abuso del derecho.

REDUCCIÓN DE JORNADA COMO INSTRUMENTO DE AJUSTE TEMPORAL DE EMPLEO

Suspensión del contrato por causas objetivas (art. 47 ET).	<ul style="list-style-type: none"> ● En el ET no estaba prevista la reducción de jornada. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Establecimiento de un máximo y un mínimo de reducción de jornada: 10% y 70%. ● No pueden realizarse horas extras, salvo fuerza mayor.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Reposición de prestaciones por desempleo: 120 días. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Reposición por prestaciones por desempleo: 180 días.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Prestación por desempleo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● El trabajador o trabajadora en suspensión temporal o en reducción de jornada está en situación de desempleo parcial. ● El desempleo se consume por horas, no por días. El porcentaje consumido es equivalente al de reducción de jornada autorizada.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 50%. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 80% si se incluyen acciones formativas. ● El compromiso de mantenimiento de empleo será de seis meses para los acuerdos concluidos después de la entrada en vigor de la Ley.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Las resoluciones que autoricen las suspensiones deben haberse producido entre 1 de octubre de 2008 y 31 de diciembre de 2010. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Las solicitudes deberán haberse presentado desde 1 de octubre de 2008 hasta 31 de diciembre de 2011 (excepto para solicitudes presentadas a partir de la entrada en vigor de la ley, en cuyo caso el plazo será de 1/1/2010 a 31/12/2011).

CONCEPTO	ANTES	AHORA
BONIFICACIÓN A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA		
Bonificaciones universales (jóvenes, mujeres, parados y paradas de larga duración).		<p>Requisitos comunes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Plazo: contratos indefinidos celebrados hasta 31/12/2011. ● Requisitos: Las contrataciones deben suponer un aumento del personal fijo de la empresa. ● Duración: 3 años desde el contrato. ● Si se extinguen contratos, las vacantes se cubrirán en los dos meses siguientes. ● <i>(Importante el régimen transitorio).</i> <p>Colectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Jóvenes hasta 30 años. 66,67€/mes, 800€/año (88,33€/mes, 1.000 € si son mujeres). ● Mayores de 45 años: 100€/mes, 1.200 €/año (116,67€/mes, 1.400 €/año si son mujeres).
Bonificaciones para contratos de formación.		<ul style="list-style-type: none"> ● Bonificaciones para contratos de formación. La bonificación del 100% de las cuotas empresariales no será de aplicación a los contratos suscritos a los y las alumnas trabajadoras de contratos públicos de empleo formación. ● Para contratos celebrados antes de 31/12/2011. ● Duración: Toda la vigencia del contrato (incluidas prórrogas).
Beneficiarios y beneficiarias de bonificaciones.		<ul style="list-style-type: none"> ● Nuevos beneficiarios y beneficiarias de bonificaciones: sociedades laborales o cooperativas que incorporen trabajadores y trabajadoras con régimen propio de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena.

CONCEPTO	ANTES	AHORA
EMPLEO JUVENIL		
Contrato para la formación.	<ul style="list-style-type: none"> ● Cotización a la Seguridad Social. 	<p><i>Contrato para la formación (Importante el régimen transitorio).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bonificación de cuotas empresariales del 100%.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Edad máxima 21 años. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Edad máxima con carácter general, menores de 21 años. ● Edad máxima: alumnos y alumnas de casa-taller, casa de oficios, etc.: se atenderá a sus propias disposiciones. ● Para desempleados y desempleadas que cursen ciclos formativos de FP grado medio el límite será 24 años. ● Para discapacitados y discapacitadas no hay límite de edad.
		<ul style="list-style-type: none"> ● Duración: entre 6 meses y 2 años. ● La duración puede modificarse por convenio colectivo (máximo 3 años). Para los y las discapacitadas el máximo será 4 años. ● La IT, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, y riesgo durante la lactancia interrumpen el plazo.
		<ul style="list-style-type: none"> ● La formación teórica no puede ser inferior al 15% de la jornada máxima. Se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo. ● El Gobierno establecerá procedimientos que faciliten a los y las empresarias la formación teórica. ● Los y las empresarias podrán financiarse el coste de la formación teórica; financiación compatible con el régimen de bonificaciones.

CONCEPTO	ANTES	AHORA
	<ul style="list-style-type: none"> ● Retribución mínima SMI proporcional al tiempo de trabajo efectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Retribución mínima: No inferior al SMI completo a partir del segundo año de vigencia del contrato independientemente del tiempo dedicado a la formación teórica. ● Reconocimiento de prestaciones por desempleo al término del contrato. ● No se reconoce desempleo para los contratos para la formación suscritos con alumnos y alumnas trabajadoras en programas públicos de empleo-formación.
Contrato en prácticas.	<ul style="list-style-type: none"> ● Título universitario o de formación profesional grado medio o superior. ● Ningún trabajador o trabajadora podrá estar contratado-a en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Título universitario o de formación profesional grado medio o superior y certificado de profesionalidad de acuerdo con la Ley 5/2000 obtenido en los cinco años anteriores (ó 7 si es un discapacitado o discapacitada). ● Ningún trabajador o trabajadora podrá estar contratado-a en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad, ni para el mismo puesto de trabajo, aunque sea en virtud de distinta titulación. ● La IT, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad y riesgo durante la lactancia, interrumpen el plazo. ● Los títulos de grado, master y doctorado no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado-a por primera vez, el trabajador o trabajadora ya estuviera en posesión del título superior correspondiente.

CONCEPTO	ANTES	AHORA
SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO		
Servicios Públicos de Empleo.		<ul style="list-style-type: none"> ● Prórroga del Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral hasta el 31/12/2010.
Agencias de colocación sin ánimo de lucro.		<p>Agencias de colocación (con o sin ánimo de lucro).</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nueva definición de intermediación laboral. ● No pueden cobrar a los y las trabajadoras por sus servicios de intermediación.
		<ul style="list-style-type: none"> ● Requisitos de autorización. ● Colaboración con los servicios públicos de empleo. ● Servicio de carácter público, independientemente del agente que realice la intermediación laboral. ● Definición de empresas de recolocación. ● Autorización del Servicio Público de Empleo Estatal para actuar en distintas CC.AA. ● La participación de trabajadores y trabajadoras en acciones de mejora de la ocupabilidad serán voluntarias en los 30 primeros días de percepción de la prestación.
Empresas de Trabajo Temporal.	<ul style="list-style-type: none"> ● Exclusión de trabajadores y trabajadoras de ETT en sectores de riesgo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajos peligrosos: a partir de 1/4/2011 podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en las actividades peligrosas señaladas (minería, industrias extractivas por sondeos, plataformas marinas, explosivos y alta tensión).
	<ul style="list-style-type: none"> ● Prohibiciones para celebrar ciertos contratos con ETT. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Limitaciones a las ETTs: A partir de 1/1/2011 se suprimen todas las limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición por las ETTs, incluidos contratos con las Administraciones Públicas (excepto tareas que por ley se reserven a funcionarios-as).

CONCEPTO	ANTES	AHORA
	<ul style="list-style-type: none"> ● Derechos de los y las trabajadoras de ETTs. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Los y las trabajadoras de ETTs tienen derecho a que la empresa usuaria les informe de vacantes existentes de cara a acceder a un puesto permanente. ● Por negociación colectiva se facilitará a los y las trabajadoras cedidas a la misma formación disponible para los y las trabajadoras de la empresa usuaria.

FONDO DE CAPITALIZACIÓN PARA CONTRATOS

	<ul style="list-style-type: none"> ● No existía. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Constitución de un Fondo de capitalización para los y las trabajadoras a lo largo de su vida laboral. ● El abono de cantidades se realiza en casos de despido, de movilidad geográfica o de formación. ● Las cantidades que no se hagan efectivas se reciben en el momento de la jubilación. ● Operativo desde 1 de enero de 2012 para contratos indefinidos celebrados desde esa fecha.
--	---	---

PROMOCIÓN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

	<ul style="list-style-type: none"> ● Los criterios de definición de categorías y grupos, así como criterios de ascenso, se acomodarán a las reglas comunes para trabajadores y trabajadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> ● La definición de categorías y grupos profesionales, así como criterios de ascenso, garantizarán la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.
--	---	--

CONCEPTO	ANTES	AHORA
GESTIÓN DE INCAPACIDAD		
		<ul style="list-style-type: none"> ● Asignación de excedentes a las mutuas por contingencias profesionales o incapacidad temporal a la reducción de cotizaciones por contingencias comunes de la empresa. ● Asunción por parte de las mutuas de los gastos ocasionados en los procesos de recuperación funcional dirigidos a evitar la prolongación innecesaria de la baja laboral. ● Competencias del INSS y del Instituto Social de la Marina equivalentes a las de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social.

PROTECCIÓN POR CESE DE AUTÓNOMOS-AS		
		<ul style="list-style-type: none"> ● El o la autónoma que cumpla los requisitos podrá volver a solicitar la protección económica por cese de actividad transcurridos 18 meses desde el último reconocimiento de la prestación. ● El salario en especie no puede superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador o trabajadora, ni minorar la cuantía íntegra del SMI. Especial atención al régimen de las empleadas del hogar. ● De aplicación a los contratos vigentes a la entrada en vigor de la ley, con efectos a partir de dicha fecha.

OHARRAK - NOTAS

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

ARABA

Beethoven 10 behe. 01012 **Gasteiz**
Tlf: 945 21 48 88 Fax: 945 21 50 56
araba@esk-sindikatu.org

BIZKAIA

Gral. Concha 12, 1 . 48008 **Bilbao**
Tlf: 944 10 14 25 Fax: 944 10 14 38
bizkaia@esk-sindikatu.org

GIPUZKOA

Alfonso VIII 3, 3. esk. 20005 **Donostia**
Tlf.: 943 45 69 11 Fax: 943 46 28 66
gipuzkoa@esk-sindikatu.org

Garibai 14, 4. esk. 20500 **Arrasate**
Tlf: 943 79 92 43
arrasate@esk-sindikatu.org

Artekale 10, 20570 **Bergara**
Telf: 943 76 13 65
bergara@esk-sindikatu.org

NAFARROA

Emiliana Zubeldia 5, behe. (Arrotxapea)
31014 **Iruñea**
Telf.: 948 22 41 24
esknafarroa@esk-sindikatu.org

www.esk-sindikatu.org

