

UNA REFORMA LABORAL REGRESIVA Y CENTRALIZADORA

¿En qué consiste la reforma laboral impulsada por el Gobierno del PP?

Ante la grave situación económica y la alta tasa de paro que padece el Estado y presionado por la UE, el Gobierno Rajoy ha optado por impulsar una dura reforma laboral. El objetivo es ganar en competitividad modificando el mercado laboral mediante la devaluación de las condiciones laborales y de los salarios.

Entre las principales novedades que incorpora dicha reforma, cabe destacar que:

1- **Supone un cambio de equilibrio en la relación laboral empresario-trabajador, ya que dota de mayor poder al empleador en detrimento del trabajador y, además, se abarata y se facilita el despido.** Se caracteriza por:

➤ **Mayor flexibilidad externa (en la resolución de los contratos de trabajo y en las diferentes modalidades de despido).** Introduce una regulación del despido más flexible, más fácil, en sus diferentes modalidades.

- **En los despidos colectivos por causas económicas o productivas, ya no será necesario ir a un ERE** (autorización administrativa que constata que existen razones para extinguir o suspender relaciones de trabajo). Para proceder al despido bastará con que la empresa alegue que prevé tener pérdidas o que disminuirán sus ventas durante tres trimestres consecutivos. En esas condiciones, el despido será decisión unilateral de la empresa. Si el trabajador no está de acuerdo deberá ir a la vía judicial.

La indemnización por el despido colectivo mantiene las condiciones actuales, dado que ya se había reducido con anterioridad. La indemnización es de 20 días de salario por año de servicio con un tope de 12 mensualidades

- **En los despidos disciplinarios**, se produce un **abaratamiento del despido**: los trabajadores pasarán de recibir una indemnización de 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades a 33 días de salario con 24 meses de tope.

- **Desaparecen los salarios de tramitación**, es decir, en los casos de despido improcedente, el empresario no estará obligado a pagar al trabajador el salario correspondiente a la duración del proceso, como se venía haciendo hasta ahora. En este sentido, la reforma **incrementa muy negativamente la judicialización de las relaciones laborales** merced a la eliminación de dichos salarios de tramitación en los despidos improcedentes (cuando se opta por indemnizar en lugar de readmitir). En definitiva, se facilita la opción del despido barato dado que la declaración de improcedencia no tendrá ningún coste adicional.

➤ **Mayor flexibilidad interna:**

- **Modificación sustancial de condiciones de trabajo.** La reforma dota de mayores potestades al empresario en el ámbito de la organización de la empresa; potestades para modificar el salario, la jornada laboral, la organización del trabajo, la movilidad geográfica y la movilidad funcional.

Cuestiones que hasta ahora han estado reguladas de manera más estable dejan de estarlo hasta el punto de que el empresario puede separarse unilateralmente de lo fijado en pactos individuales o pactos de empresa. Con la nueva legislación, el empresario podrá hacer uso de estas nuevas facultades con la mera alegación de razones económicas o productivas.

Es decir, la reforma dota de más poder al empresario en detrimento del trabajador con el fin de que pueda adaptarse a las necesidades del mercado. Esto supone menor nivel

de seguridad para el trabajador y una mayor desprotección respecto a la situación que se ha tenido hasta ahora. Conlleva un cambio en el equilibrio de la posición laboral existente entre el empresario y el trabajador.

- **Modificación parcial de las condiciones de los convenios colectivos.** Se facilita la modificación parcial de las condiciones laborales anteriormente citadas -que se encuentran reguladas en los convenios colectivos- mediante un descuelgue de su contenido y sin necesidad de negociar un nuevo convenio. Se admite que el empresario se descuelgue de lo normado en un convenio colectivo alegando causas económicas pero sin exigir que afecten a la viabilidad de la empresa. El descuelgue del convenio se puede producir en caso de disminución del nivel de ingresos o ventas de la empresa durante dos trimestres consecutivos y sin vincularlo a las pérdidas de la misma.

2- El nuevo contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores ayudará a la contratación de jóvenes pero permitirá al empresario el despido unilateral sin indemnización alguna tras un periodo de prueba de un año.

Se trata de una nueva modalidad de contratación indefinida que posibilitará la contratación de jóvenes menores de 30 años, a través de bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social y deducciones fiscales para la empresa contratante. La suma de las bonificaciones y las deducciones puede llegar a superar el coste del despido de los trabajadores contratados al cabo de los tres años, de forma que dichos contratos se convertirían en otra tipología de contrato temporal.

Este tipo de contrato también tiene sus contraindicaciones porque el período de prueba -que es de un año- propicia que, en la práctica, nos encontremos ante un contrato temporal de un año, que el empresario extinguirá unilateralmente, sin indemnización alguna.

3- La reforma puede ser perjudicial desde una perspectiva financiera, ya que carga sobre los Presupuestos vascos el grueso de las bonificaciones de Seguridad Social que se crean en el Decreto-ley. Esto no sería así si algunas de estas nuevas bonificaciones tuvieran la naturaleza de reducción de cuotas de Seguridad Social porque la propia Seguridad Social se haría cargo de ellas, ya que -a pesar de que su régimen económico es competencia de esta Comunidad- esta transferencia aún no se encuentra traspasada. Es la voluntad del Estado la que determina qué es bonificación por creación o mantenimiento y qué es reducción de cuotas como fomento del empleo, por lo que su definición como bonificación afecta a la determinación del Cupo vasco.

4- Tiene un gran afán centralizador ya que:

- **Los convenios estatales podrán imponerse a los autonómicos:** Aunque se opta por que el convenio de empresa sea el preferente, la estructura del convenio colectivo puede venir impuesta desde la negociación colectiva a nivel estatal, ya que se da preeminencia a los acuerdos colectivos o interprofesionales estatales sobre los autonómicos. Es decir, los acuerdos autonómicos quedarán constreñidos por los estatales, que se impondrán a los autonómicos. Esto supone un ataque claro al ámbito autónomo de las relaciones laborales y, además, no respeta las especificidades de la realidad sindical vasca, que dista mucho de la estatal.

La reforma se hace con una visión muy centralizadora de la negociación colectiva, y camina -una vez más- en la línea de laminar el ya reducido marco vasco de relaciones laborales. Además, provoca que la negociación colectiva de ámbito autonómico (con mayoría sindical vasca específica) sufra un grave deterioro.

Si el ámbito vasco de negociación ya había quedado deteriorado tras la anterior reforma laboral promovida por el PSOE, ahora queda aún más cercenado.

Por todo ello, es necesario que la Ley contemple la preferencia en su aplicación de los convenios y acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.

- **Supone un ataque a la competencia vasca en materia de políticas activas de empleo:** se impone a Euskadi un marco estatal obligatorio en materia de políticas activas de empleo (subvenciones y ayudas al empleo y a la formación profesional); un marco que, en ningún caso, estaba contemplado para Euskadi cuando se realizó la transferencia y que contraviene lo dispuesto en el Estatuto de Gernika.

El Decreto-Ley hace renacer muchas normas derogadas en materia de empleo y formación profesional que, ahora, se nos imponen como de obligado cumplimiento. De esta forma se vacía de facto el gran contenido que tenía la transferencia de las políticas activas de empleo realizada, ya que al tener que someternos al nuevo marco laboral estatal se nos impide poder realizar y diseñar políticas propias de empleo y formación.

- **El Decreto-Ley afecta al autogobierno vasco**, ya que no respeta la autonomía fiscal vasca. El establecimiento de los incentivos fiscales y su consideración no pueden ser entendidos como política laboral sino como instrumentos de política tributaria. La norma legal aprobada no establece cómo se materializará la deducción fiscal del nuevo contrato de apoyo a los emprendedores. En Euskadi, su aplicación no puede venir de un Decreto Ley estatal sino que su establecimiento tiene que ser estrictamente foral; y ello con independencia de que, a día de hoy, pudieran existir beneficios fiscales homologables. Hasta ahora siempre se había respetado la singularidad fiscal vasca, cosa que no ocurre en el presente caso.

¿La reforma laboral garantiza que se vaya a frenar la destrucción de empleo?

En este punto conviene recordar que:

- Con la misma legislación laboral para todo el Estado, existen tasas de paro muy distintas en las diferentes comunidades autónomas. Euskadi tiene una tasa del 12,6% y la media del Estado es del 23% -son datos de la EPA del 4º trimestre de 2011-. Por lo tanto, **hay una única legislación laboral pero las realidades de empleo son muy distintas. ¿A qué se debe? A que, a diferencia del Estado, nosotros tenemos un modelo económico de crecimiento equilibrado y compensado.**
- La legislación laboral vigente hasta 2009 ha valido en una situación de crecimiento económico. La prueba es que, en Euskadi, teníamos una situación de pleno empleo (4,5% de paro) y, en el Estado, la tasa de paro era del 9%. Por otra parte, la reforma impulsada por el Gobierno Zapatero no ha conseguido generar empleo, al contrario, desde su aprobación se han seguido destruyendo puestos de trabajo. Por lo tanto, **resulta obvio que la alta tasa de paro no está provocada por la legislación laboral vigente sino por la caída de la actividad económica y la ausencia de un modelo productivo adecuado.**
- **El propio Rajoy ya ha reconocido que en 2012 se van a seguir destruyendo puestos de trabajo.**

Posicionamiento del PNV ante la reforma promovida por Rajoy:

- El PNV siempre ha defendido **la necesidad de un marco autónomo de relaciones laborales propio** en el que el Parlamento vasco tenga más potestades que las que actualmente tiene. Como el Estatuto de Gernika no reconoce potestades legislativas en materia laboral, el Proyecto de Nuevo Estatuto Político avanzaba en el autogobierno incorporando la potestad legislativa en materia laboral, de empleo y formación.

Por ello, seguimos defendiendo que exista un marco autónomo de relaciones laborales que permita la concertación, el diálogo social y **la posibilidad de regulación laboral propia acordada y aprobada en Euskadi.**

- El PNV no está en contra de que se puedan realizar cambios o adaptaciones siempre y cuando estén dirigidos a **intentar conseguir mejoras en la situación laboral de los trabajadores y a generar empleo.**
- La reforma está mal enfocada ya que el punto de partida del Gobierno del PP es erróneo. **La competitividad no se consigue rebajando las condiciones laborales, abaratando el salario y el despido de los trabajadores; la competitividad debe venir generada por un cambio en el modelo productivo, un cambio que produzca mayor equilibrio y más valor añadido y que conlleve mayor inversión en I+D+i.** Se es competitivo cuando se tiene un modelo productivo equilibrado.
- Desde la perspectiva del PNV, **la reforma laboral debe estar dirigida a estimular la contratación por parte de la empresa en vez de devaluar las condiciones laborales, salariales y fomentar el despido.** Estimulación de la contratación, sí; devaluación de las condiciones laborales y salariales, no. Y, por supuesto, se debe respetar el ámbito vasco de relaciones laborales.

En definitiva, **nos encontramos ante una reforma estructural y muy dura. Una reforma que conlleva una inevitable regresión social y atenta contra la autonomía vasca con su afán centralizador.** Además, no garantiza la generación de empleo. Lo que sí parece claro es que esta reforma laboral –tal y como está planteada en estos momentos- **va a suponer un cambio drástico en las relaciones entre empresarios y trabajadores, un cambio que podría no tener marcha atrás.**

En este contexto, **el PNV votará en contra de la convalidación del Real Decreto Ley** y con la presentación de enmiendas intentará que el texto se modifique en la línea planteada en este documento durante el trámite parlamentario.

Arantzazu, 24 de febrero de 2012