

# razones

# 4



10 Junio 2010

## REFORMA LABORAL

# Las propuestas en la mesa de negociación

El presente argumentario tiene que entenderse como complemento del que hemos remitido anteriormente sobre el debate más general en torno a la Reforma laboral. Éste pretende dar los detalles de cuales han sido los temas tratados en la mesa de negociación y de las propuestas que CCOO ha presentado ante cada uno de ellos (recogidas en el documento aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal de finales de Abril), así como de las posiciones mantenidas por la patronal, y del papel jugado por el Gobierno en una mesa tripartita en la que, en muchas ocasiones, ha parecido más un árbitro en un partido de tenis, viendo pasar la pelota de un campo a otro, que una de las partes protagonistas de la negociación.

### 1. El arranque de la negociación

Hemos venido manteniendo que la crisis económica en España no tiene sus causas ni sus respuestas en la regulación del mercado de trabajo, que la reforma laboral no genera empleo, que sólo la reactivación de la economía será capaz de hacerlo y que todos los esfuerzos debían ir dirigidos a alcanzar este fin (reforma del sistema financiero, reforma fiscal, estímulos públicos a la actividad económica, estímulos al consumo, ...) No obstante, también hemos sido conscientes de que debíamos actuar para evitar que se siguiese destruyendo empleo, para impulsar la contratación juvenil, para redefinir las políticas activas de empleo y para mejorar los Servicios Públicos

de Empleo y para ofrecer una alternativa a la presión generada por la demanda de los empresarios sobre el abaratamiento del despido.

Tras el fracaso de la anterior etapa del diálogo social tripartito en el mes de julio, nos propusimos como principal

**“CCOO se propuso acabar con la sangría de destrucción de puestos de trabajo y favorecer la creación de empleo cuando la actividad económica se recupere”**

objetivo recuperar los marcos de negociación. Así promovimos el diálogo social en el ámbito de la Función Pública, alcanzándose un acuerdo de carácter plurianual (ahora roto por el plan de ajuste del Gobierno) en el mes de diciembre. En este contexto, negociamos, esta vez con los empresarios, el acuerdo de negociación colectiva para los años 2010-2012. En el mes de febrero, el Gobierno presentó a los agentes sociales un primer documento, revisado posteriormente el 12 de abril, en el que se planteaba negociar cinco bloques temáticos: empleo juvenil, políticas activas de empleo y bonificaciones, expedientes de regulación de jornada, contratación e intermediación laboral.

## 2. Objetivos y propuestas de CCOO.

Desde el primer momento de la negociación, CCOO planteó dos objetivos basados en las alternativas sindicales para la crisis que hemos ido realizando:

- Contribuir a taponar la sangría de la destrucción de empleo.
- Crear las condiciones para que cuando haya una recuperación de la actividad económica, el empleo también se recupere.

Estos objetivos implicaban plantear la negociación en dos tiempos distintos con dos bloques temáticos diferenciados: el primero, para que las iniciativas acordadas operasen en la actual coyuntura de pérdida de puestos de trabajo *-empleo juvenil, políticas activas y expedientes de reducción de jornada-*. El segundo, que debería actuar en el medio y largo plazo, dedicado a tratar los temas de contratación e intermediación laboral. Esta propuesta, que hubiera permitido que el acuerdo sobre determinadas cuestiones estuviese actuando desde el primer momento de la negociación, chocó con la posición intransigente de la CEOE y el Gobierno que proponían una única negociación donde unos temas condicionasen a otros.

**“Mientras CCOO buscaba un plan de choque para incentivar la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo, CEOE sugería reducir costes laborales y precarizar el empleo de este colectivo”**

## 3. Temas tratados y posición de las partes:

### 1º. Actuaciones específicas para jóvenes.

CCOO propusimos incorporar al contrato para la formación la prestación por desempleo, que el salario fuera el mínimo interprofesional desde el primer año y que la formación teórica corriera a cargo del Estado. Asimismo planteamos una serie de medidas relacionadas con las políticas activas y la incorporación de orientadores específicos para jóvenes.

CEOE plantea extender la utilización del contrato para la

formación hasta los 30 años (no hay que perder de vista que este contrato se retribuye con un 85% del SMI). De aceptar esta ampliación estaríamos condenando a las personas menores de 30 años a una especie de *ghetto* laboral. Dadas las peculiaridades de nuestro tejido productivo una parte del mismo utilizaría este contrato para sustituir las modalidades normales de contratación *-temporales o estables-*, ya que supondría menores costes laborales, salarios más bajos y peores condiciones de trabajo.

### 2º. Reformular el programa de bonificaciones.

En nuestra opinión, el programa de bonificaciones debería mantener las ya existentes para las personas con discapacidad y para las mujeres víctimas de violencia de género, pero el resto se deberían concentrar en fomentar la contratación de jóvenes y parados de larga duración. En estos momentos se destinan a bonificaciones para la contratación, alrededor de 2800 millones de euros que se financian a través de cuotas. Gran parte de ese dinero está comprometido para un periodo de 3-4 años.

CCOO ha propuesto que se realice una transición progresiva de manera que las bonificaciones se limiten a discapacidad y violencia de género para que cuando pase la parte más dura de la crisis se vuelvan a financiar con impuestos.

### 3º. Reducir la temporalidad injustificada.

Para ello, propusimos penalizar la contratación temporal subiendo dos puntos la cotización por desempleo a los contratos temporales y bajando un punto a los contratos estables para primar la estabilidad. La relación es de 4 a 1, y esta medida supondría, por tanto, una sensible reducción de los costes empresariales

Establecer un programa de conversión de contratos temporales en estables. Esta conversión podría llevarse a cabo de forma similar a la realizada en el acuerdo de 2006, pero exige disponibilidades financieras que el Gobierno cifra, en estos momentos, en torno a los 1.500 millones de €. El coste del plan de conversión de 2006 se elevó, en primera instancia, a más de mil millones de euros.

Igualmente propusimos separar la temporalidad de la estacionalidad, mejorando para ello algunos aspectos del

contrato fijo discontinuo y desvinculando el contrato de obra o servicio de las contratadas y subcontratadas.

CEOE considera que todas las medidas que se acuerden han de operar de la misma manera para todas las empresas sin penalizar a unas, ni primar a otras. Están pensando, una vez más, en el sector menos "empresarial" del tejido económico del país. Es difícil, desde ese punto de vista, ponerse de acuerdo.

**4º. Desarrollar los expedientes de reducción del tiempo de trabajo en empresas con dificultades.**

La aplicación en España del llamado "modelo alemán" se concretaría en pactar una reducción del tiempo de trabajo.

CCOO había propuesto, entre otras medidas, modificar la horquilla de reducción temporal a aplicar entre el 10 y el 70 %, lo que implicaría una disminución equivalente del salario que debe ser compensada por el Servicio Pú-

**"A partir del plan de ajuste, la CEOE centró sus exigencias en el abaratamiento del despido"**

blico de Empleo, y/o la mejora de las tasas de reposición; además la negociación, en las empresas afectadas, se realizaría a través de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y/o organizaciones sindicales más representativas. Asimismo, conllevaría la agilización de los procedimientos y la ampliación de esta modalidad de ERE a todas las empresas con independencia del tamaño de las mismas.

El problema ha surgido cuando CEOE ha planteado que, en caso de desacuerdo, es la empresa la que decide.

**5º. Rebaja de cotizaciones empresariales a la seguridad social.**

A lo largo de todo el proceso de negociación uno de los principales objetivos de la CEOE fue la rebaja de las cotizaciones sociales. Primero propuso una reducción generalizada del 5,8%, que fue rebajando hasta quedar en

**"CCOO se opondrá a toda iniciativa que abarate el despido, ya sea por la equiparación del despido disciplinario con el improcedente objetivo, ya sea mediante la extensión del contrato de fomento"**

un 1% para este año; como segunda opción, sugirió que la Seguridad Social asumiera el coste de la baja por enfermedad del cuarto al decimoquinto día.

Nosotros siempre hemos rechazado las rebajas generalizadas en contingencias comunes. En lo referente a la propuesta de que la Seguridad Social se haga cargo del 4º al 15º día, hay que decir que esta medida no afecta al trabajador o la trabajadora de forma individual y aunque nosotros, como organización, sí estamos preocupados por la viabilidad del sistema si este fuera el elemento determinante para un acuerdo, habría que decidir la manera de resolverlo.

✓ **La discusión que veníamos manteniendo sobre cotizaciones sociales se vio alterada por la presentación del Plan de ajuste del Gobierno, y una vez presentado el plan, la CEOE cambió la estrategia de negociación y recuperó un programa de demandas sobre el abaratamiento del despido para "alcanzar un acuerdo más equilibrado".**

**6º. Los costes del despido.**

CEOE reivindica dos cuestiones:

- Extender la posibilidad de uso del contrato de fomento de la contratación estable a todos los colectivos. En la actualidad esta propuesta no sería procedente, porque al poderse utilizar para trabajadores y trabajadoras que llevan más de 6 meses en el desempleo, el número de personas ahora en esa situación desbordaría todas las previsiones.
- Equiparar el coste del despido disciplinario (45 días) con el improcedente objetivo (33 días). Esta equiparación tendría dos efectos:

- Incentivar todavía más la utilización de la figura del despido disciplinario que ya está siendo usada de forma abusiva por parte de las empresas.
- Eliminar, de facto, el contrato ordinario. No para la gente que está contratada en estos momentos, pero sí para las nuevas contrataciones.

CCOO ha presentado una propuesta, adecuando el denominado “modelo austriaco” a la realidad nacional, que consiste en aliviar los costes del despido objetivo (nunca el disciplinario) para los empresarios, pero sin que esto suponga pérdida de derechos indemnizatorios para los trabajadores y trabajadoras.

Se trataría de actuar con el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). En la actualidad el FOGASA opera en las empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras de

**“Antes de regular la intervención de las agencias con ánimo de lucro, queremos mejorar la capacidad de intermediación de los Servicios Públicos de Empleo”**

manera que este fondo cubre el valor del 40% de la indemnización y el empresario el 60% restante. Hemos propuesto extender este mecanismo al conjunto de empresas, pero en el despido con causa. En este periodo de crisis y teniendo en cuenta que es difícil que los empresarios acepten incrementar sus aportaciones al fondo, hemos propuesto actuar de manera transitoria con los excedentes actuales del FOGASA que, en la actualidad alcanzan los 3.600 millones de euros. Una vez cubierto este período transitorio se podría transferir a este fin una parte de lo que ahora se destina a bonificaciones, tal y como señalábamos más arriba.

### **7º. Las causas del despido.**

En correspondencia con lo anterior, la CEOE ha convertido en objetivo irrenunciable, al que han sacrificado cualquier posibilidad de acuerdo, la revisión de las causas objetivas de despido.

Lo que pretenden es la modificación de los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores para aligerar las cau-

sas que delimitan el despido objetivo.

Plantea como posibles causas de despido colectivo (artículo 51), entre otras, la necesidad de adecuación al mercado para no perder competitividad; cambios en los hábitos de consumo que generen caída de ventas; cambios en requerimientos de clientes o proveedores; necesidad de coordinación de trabajo entre distintos centros o equipos por la pertenencia a una organización de ámbito superior al nacional, etc.

### **8º. La intermediación laboral a través de agencias con ánimo de lucro.**

CCOO considera que estamos ante una realidad que ya opera en el mercado laboral y que, por tanto, sería necesario proceder a su regulación. El debate se sitúa en qué momento corresponde hacerlo. Para nosotros antes de proceder a la citada regulación debemos mejorar la capacidad de intermediación de los Servicios Públicos de Empleo. Se está destinando una cantidad importante de recursos al sostenimiento de los Servicios Públicos de Empleo y hoy su función, que la hacen muy bien, casi se limita al pago de las prestaciones, con un nivel de intermediación en el entorno del 2%.

No es necesario que alcancen el 25% de Austria, pero la reforma comprometida para la mejora en el 2006 que nunca se puso en marcha, sería imprescindible antes de dar cualquier otro paso.

Con relación a las ETT se podría contemplar que sea el convenio colectivo donde se establezca si tiene lugar o no la entrada en determinados sectores. Son la sanidad privada y la construcción donde las ETT tienen puesto su interés en la actualidad. El resto de sectores de riesgo, como por ejemplo, minería, construcción naval etc., no parecen interesarles mucho.

En las Administraciones Públicas, el Gobierno ha dado un paso atrás y ha retirado la posibilidad de entrada de las ETT, aunque la realidad es que lo están haciendo por la vía de la externalización, de la privatización de servicios, etc.

### **9º.- Flexibilidad interna.**

Para CCOO la negociación en esta materia significa que la flexibilidad interna prima sobre la flexibilidad externa. La flexibilidad interna lleva aparejada la ampliación de

los derechos de participación sindical en el centro de trabajo, pasar del derecho de información y consulta que se establece en el ET, a la negociación efectiva y el acuerdo. Se trata, por tanto, que el control de la flexibilidad quede en manos de la capacidad, muchas veces coercitiva, de las direcciones empresariales.

No hablamos de cogestión, sino de cogobierno de la organización del trabajo.

### **“CCOO no puede aceptar que la CEOE pretenda aumentar el poder discrecional de los empresarios”**

CCOO plantea, entre otros aspectos, establecer procedimientos ágiles de negociación, de participación y mecanismos de autocomposición; igualmente, hay que reforzar la acción sindical en el centro de trabajo y crear en los distintos ámbitos, Comisiones de Seguimiento de las decisiones adoptadas en materia de flexibilidad interna. En definitiva, ampliar la participación sindical.

Para CEOE hablar de flexibilidad interna es referirse a la modificación sustancial de las condiciones laborales, reguladas por los artículos 39, 40, 41 y 47 del ET y aquellos que tratan sobre la extinción del contrato. Las propuestas empresariales giran en torno a la eliminación de “rigideces” y aspiran a que la decisión última sobre estas materias, independientemente de que puedan ser objeto de

trámite judicial, sea de los empresarios. Es decir, ganar poder empresarial, aumentar el poder discrecional en la aplicación de las medidas.

CCOO ha planteado un debate de envergadura, que una patronal moderna asumiría con agrado porque es un auténtico desafío, un reto para la transformación de nuestro marco de relaciones laborales, como es abrir la ley para reforzar el convenio colectivo desde el reforzamiento de la participación sindical en la empresa. Se pueden aligerar procedimientos, hoy farragosos, pero el límite está en dónde se toma y cómo la última decisión cuando no hay acuerdo. CEOE mantiene que cuando no hay acuerdo la última decisión es del empresario y esto para ellos es irrenunciable.

A nuestro juicio, esta posición desincentiva la negociación en la empresa y cuestiona el papel del sindicato. CEOE no está dispuesta a compartir competencias en materia de organización del trabajo y lo que buscan es utilizar la crisis como oportunidad para reforzar el poder discrecional de las empresas.

En muchos momentos de la negociación ha faltado un actor principal, el Gobierno, que no es un espectador, ni un mediador; es parte activa y tiene que serlo de la negociación. Había delegado su parte de responsabilidad, pero ahora tiene que recuperarla, entre otras cosas, porque ha cambiado el escenario en el que estábamos trabajando y lo ha cambiado el propio Gobierno. ◆

- ✓ **Ayer, a las 19,30 horas se celebró una reunión en el Ministerio de Trabajo, a la que asistieron los secretarios generales de CCOO y UGT, Toxo y Méndez, el presidente de la CEOE, Díaz Ferrán, y el ministro de Trabajo, Corbacho. La reunión se prolongó hasta casi las 06,00 horas de la madrugada, sin que pudiera alcanzarse ningún acuerdo. El empeño obsesivo de la patronal por hacer más fácil y más barato el despido, tal como hemos venido denunciando, truncó cualquier posibilidad de acuerdo. Ahora le corresponde al Gobierno, -tras escuchar bilateralmente, a CCOO y UGT, y a CEOE- decidir el texto del decreto que aprobará en Consejo de Ministros el 16 de junio. De su contenido dependerá la respuesta sindical.**

