



Valoración de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

El Real Decreto-Ley 10/2010¹ aprobado por el Gobierno y convalidado en su día por el Congreso supuso un grave atentado a los derechos de los trabajadores, que se ha visto agravado a lo largo de la tramitación parlamentaria de la Ley 35/2010 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo², publicada en el BOE 18 de septiembre de 2010, en tanto que las enmiendas incorporadas, en su generalidad, incrementan la pérdida de dichos derechos, tanto individuales como colectivos, alterando de forma sustancial la normativa que ha venido rigiendo las relaciones laborales en España, especialmente el convenio colectivo, instrumento por excelencia de regulación laboral.

Por ello nos reafirmamos en la negativa valoración que en su día nos mereció el RDL, aprobado por el Gobierno, haciéndola extensiva a la LRMT pues, lejos de corregir el carácter regresivo de aquel, incide en los aspectos más negativos de la misma y añade otros como sucede, en materia de extinción de contratos, en el despido objetivo por absentismo.

Por tanto, hemos de mantener dicha valoración negativa destacando las siguientes :

CONSIDERACIONES GENERALES

- **La reforma laboral no crea empleo:** con la misma normativa laboral, la tasa de desempleo en el norte de España difiere notablemente del levante y del sur.
- **La creación de empleo exige una política global de reforma del sistema financiero** que dote de liquidez a las empresas y a los particulares.
- **Nos aleja del cambio de modelo productivo.** La competitividad de nuestra economía se sigue basando en la reducción de costes laborales, y no en la innovación, la formación y el empleo de calidad, elementos claves para incrementar la productividad. No son los trabajadores españoles los improductivos, es el modelo en el que está sustentado nuestro mercado de trabajo.
- **No se establecen políticas activas efectivas** hacia las personas desempleadas, para su transición laboral y reinserción en el mercado de trabajo, por lo que recrudecer las exigencias para su participación en las

¹ RDL

² LRMT



acciones de mejora de la ocupabilidad con repercusión en la prestación de desempleo resulta baldío al no haber ofertas formativas ni itinerarios profesionales adecuados a las necesidades del mercado de trabajo.

- **La reforma ni ha reducido ni va a reducir la dualidad en el mercado de trabajo.** Al contrario, en los tres meses que ha estado en vigor el RDL se constata que los escasos contratos suscritos han sido de carácter temporal, lo que acredita que las medidas adoptadas en contratación temporal son profundamente insuficientes e inadecuadas.
- **La reforma abarata y facilita el despido, amplía las posibilidades del empresario para utilizar esta decisión extrema, y debilita un control judicial efectivo,** efectos de una actuación conjunta sobre las causas del despido, la ampliación de la facultad del empresario para reconocer la improcedencia de la extinción sin causa, la ampliación de los supuestos del contrato de fomento de la contratación indefinida y la subvención por un organismo público de una parte de las indemnizaciones.
- **Refuerza el poder unilateral del empresario para modificar las condiciones laborales de los trabajadores, aunque estén establecidas en una norma laboral de eficacia general como es el convenio colectivo,** en tanto que se permite justificar la decisión en causas basadas en simples previsiones de futuro.
- **Aumenta el poder de dirección empresarial para descolgarse de los incrementos salariales pactados en los convenios** colectivos sectoriales, sin que éstos puedan establecer, como se hacía hasta la reforma, las condiciones y procedimientos de inaplicación salarial.
- **Contempla la modificación de la actual regulación de la negociación colectiva** sin acuerdo con los agentes sociales, cuestionando el valor y la eficacia del diálogo social en materias que deben quedar en dicho ámbito al ser parte consustancial del mismo.
- **Legaliza las agencias privadas con ánimo de lucro,** sin mejorar los Servicios Públicos de Empleo.
- **Permite la actuación de las empresas de trabajo temporal en actividades y trabajos cuya exclusión siempre ha estado plenamente justificada,** tanto por razones de salud y seguridad en el trabajo como por respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.
- **Se abre una vía para reducir las cuotas de la seguridad social por contingencias comunes, gestionadas por las Mutuas,** lo que supone no sólo la posibilidad de reducir los ingresos que sostienen las prestaciones del



sistema de pensiones, sino también la privatización de dicha decisión dejándola en manos de las Mutuas.

- **Se introducen reformas en materia de formación para el empleo que alteran el actual sistema de formación para el empleo.** Las modificaciones introducidas afectan a la formación para el empleo y a su actual regulación, Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo y ordenes de desarrollo, que es fruto de la negociación bipartita entre los agentes sociales y tripartita entre estos y el Gobierno.
- **No introduce medidas efectivas en materia de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.** La generalidad de las medidas contempladas en la Ley en esta materia son modificaciones puramente formales.

CONSIDERACIONES PARTICULARES

MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y LA TEMPORALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO

Como hemos señalado anteriormente, las medidas que se introducen en materia de contratación temporal no son, en absoluto, efectivas para reducir la elevada temporalidad, tan enraizada en nuestro sistema de relaciones laborales.

Una de las pocas medidas que contenía el RDL para poner algún límite a la temporalidad, el plazo máximo de duración del contrato de obra o servicio y el reforzamiento al encadenamiento de contratos temporales, ha sido excluida por la Ley de su aplicación a las Administraciones Públicas y a sus organismos públicos vinculados o dependientes, a las Universidades y a los contratos temporales contemplados en normas con rango de ley vinculados a proyectos específicos de investigación o de inversión. Es decir, a un amplio ámbito en el que, precisamente, se dan unos porcentajes de temporalidad muy elevados.

Respecto al incremento de la indemnización por terminación de los contratos temporales, carece de eficacia inmediata por cuanto su aplicación, inexplicablemente si de lo que se trata es de reducir la temporalidad, se dilata en el tiempo. Los 12 días por año serán efectivos para los contratos que se suscriban a partir del 1 de enero de 2015. Entretanto, hay una serie de fases intermedias, que no comienzan hasta el año 2012.

Tan tímidas medidas, además, no se han visto acompañadas de otras que sí podrían ser eficaces para poner límites a los abusos en la contratación temporal. Así, no se desvincula el contrato de obra y servicio de la ejecución de contratos, subcontratos y programas subvencionados; se sigue permitiendo el uso del contrato “eventual por circunstancias de la producción”, para la ejecución de las actividades de carácter estacional que se deberían cubrir con el contrato indefinido de fijo-discontinuo.



Tampoco se ha actuado sobre la rotación temporal de trabajadores para ocupar un mismo puesto de trabajo; ni se han incrementado las cotizaciones por desempleo en los contratos temporales, medidas que sí contribuirían a desincentivar el uso abusivo que de estas modalidades de contratación realiza una gran parte de las empresas.

En contratación indefinida, la Ley ha ampliado hasta tal extremo las posibilidades de suscribir un contrato de fomento de la contratación indefinida³ que prácticamente ningún trabajador queda exceptuado, sea desempleado (hombre o mujer, joven o mayor, inscrito con más o menos antigüedad como desempleado; desempleado con contratos extinguidos en otra empresa, ya sean temporales o indefinidos), o sea trabajador con contrato temporal en la misma empresa.

Especialmente grave resulta que se haga recaer la carga de la prueba sobre el trabajador contratado bajo esta modalidad, cuando alegue que la causa real del despido deriva de motivos disciplinarios y no de causas objetivas.

Se han reducido los límites para que el empresario pueda suscribir el contrato de fomento de la contratación indefinida en los supuestos en los que previamente hubiera procedido a despidos de trabajadores con contratos indefinidos ordinarios.

Se da validez a la transformación en contratos indefinidos de fomento de la contratación indefinida de aquellos contratos temporales celebrados en fraude de ley, pese a que su naturaleza jurídica debe ser la de indefinido ordinario.

El reconocimiento de la improcedencia de la extinción del contrato por causa objetiva por parte del empresario le facilita la disminución de los costes empresariales que tiene en la actualidad, por la vía de los salarios de tramitación y de las cotizaciones que se ahorra.

En definitiva, se han establecido todos los mecanismos posibles para que el empresario opte por el CFCI y obtenga las ventajas indemnizatorias que el mismo conlleva.

EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

La reforma del mercado de trabajo iniciada por el RDL 10/2010 y consolidada por la Ley de Medidas Urgentes para la reforma del mercado de trabajo, como se ha demostrado en los pocos meses que lleva en vigor, así como en las enmiendas presentadas en el trámite parlamentario, tiene como principal objetivo facilitar y abaratar al empresario el despido de los trabajadores, por lo que bien podría haberse denominado Ley para mejorar las posibilidades del empresario para despedir.

Las modificaciones realizadas y que afectan en igual medida a los contratos indefinidos ordinarios como a los contratos de fomento de la contratación indefinida, a los actualmente vigentes como a los nuevos; constituyen una grave alteración en el

³ CFCI



régimen legal de extinción de los contratos que afecta muy negativamente a la estabilidad en el empleo de los trabajadores, haciendo el empleo fijo igual de vulnerable que el empleo temporal, en tanto que se modifican las causas económicas, técnicas, productivas y organizativas para facilitar el despido, dando mayor disponibilidad al empresario y menor margen de control judicial; se cambia la calificación de nulidad por defectos formales en la notificación del despido objetivo, por la de improcedencia, lo que transforma la obligación de readmitir (con salarios de tramitación) por la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo con indemnización y sin salarios de tramitación si se reconoce la improcedencia y se deposita la indemnización. Se recorta del plazo de preaviso y también de la licencia para la búsqueda de empleo.

Asimismo, la financiación por el FOGASA de parte de la indemnización por despido, incluidos los despidos sin causa justificada, conlleva no sólo una pérdida en el papel disuasorio que ha de desempeñar la indemnización en la extinción del contrato, abaratando para el empresario el coste del despido, que en algunos casos será igual que la indemnización por terminación del contrato de trabajo y devaluando con ello el valor del contrato de trabajo, sino también la subvención con fondos de un organismo público de una decisión empresarial extintiva de contratos de trabajo aún sin causa justificada.

El régimen del despido objetivo, sobre el que especialmente se ha ensañado la reforma laboral, ha sufrido una nueva y grave agresión en la tramitación parlamentaria para facilitar aún más su utilización, al rebajar, del 5% al 2,5%, el porcentaje de absentismo del total de la plantilla, que justifica un despido individual por faltas de asistencia al trabajo intermitentes, aunque estén justificadas incluso por enfermedad. Así, un trabajador podrá ser despedido con una indemnización de 20 días por año, por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, cuando alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los mismos períodos de tiempo.

Se han adoptado, igualmente, reformas en la tramitación de los ERES, que introducen restricciones al acuerdo de las partes impidiendo la posibilidad de ampliar los períodos de consulta y obligando a que sea en este período máximo en el que se deba adoptar el acuerdo de sustituir la consulta por la mediación o el arbitraje; se limita la documentación a aportar con la solicitud. Por otra parte, se han reducido los plazos en los que ha de resolver la Autoridad laboral, disminuyendo su capacidad para valorar y conocer las causas alegadas y resolver en consecuencia.

Se plantea para el futuro la constitución de un Fondo de Capitalización, al que se le atribuyen competencias en el régimen de las indemnizaciones, movilidad funcional y formación. Sin embargo, el trámite parlamentario no ha resuelto la absoluta falta de previsión legal sobre los aspectos fundamentales de su regulación, como cuál será el



cauce de financiación, de la que adolecía el RDL y ahora la LRMT, pero dejando ya claro que no supondrá un incremento de las cotizaciones empresariales.

Podemos resumir diciendo que la LRMT al igual que el RDL actúa sobre la dualidad del mercado de trabajo español, haciendo el empleo fijo igual de vulnerable que el empleo temporal.

MEDIDAS RELATIVAS A LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, AL DESCUELQUE SALARIAL Y A LOS ERES TEMPORALES

El incremento del poder de dirección empresarial en la adopción de medidas de flexibilidad es claramente el eje en torno al cual giran todas las modificaciones introducidas en esta materia, afectando profundamente a la fuerza vinculante de los convenios colectivos sectoriales, garantes de las condiciones mínimas, iguales para todos los trabajadores, en los respectivos sectores.

Así, se ha actuado sobre las causas que justifican la modificación sustancial, unilateral del empresario, de las condiciones colectivas, incluidas las establecidas en convenios colectivos, hasta el punto de que pueden justificar la modificación causas de futuro inciertas (contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma), sobre las condiciones que es posible modificar (distribución del tiempo de trabajo), y sobre el procedimiento.

En materia de descuelgue salarial, el incremento del poder empresarial y la pérdida de la eficacia del convenio colectivo, se ha conseguido igualmente actuando sobre las causas, abriendo también la posibilidad del descuelgue a hechos futuros como es posibilitarlo en razón a “la situación y perspectivas económicas de las empresas”; impidiendo que sea el convenio colectivo el que determine el procedimiento a seguir para el descuelgue salarial e igualmente impidiendo su control por la comisión paritaria del convenio sectorial.

Estas modificaciones se han efectuado sin haber llevado a cabo una previa mejora en los mecanismos de participación sindical en las empresas. Sólo se ha actuado sobre la posibilidad de intervenir en empresas sin representación pero sometiendo la misma a un sistema que, dadas las características del tamaño de la inmensa mayoría de las empresas españolas, no garantiza la intervención sindical.

Merece también una oposición rotunda la pérdida de control judicial sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y el descuelgue salarial, en tanto que se establece que si en el periodo de consultas se llega a un acuerdo con la representación de los trabajadores, se entenderá que existen las causas justificadoras; por tanto se elimina el control judicial que queda reducido a los supuestos de dolo, fraude, coacción o abuso de derecho (ejemplo: acuerdo con el comité de empresa, recurrido por un sindicato, el juez no podrá entrar en la valoración de las causas).



En el afán de la reforma de asegurar en la empresa la posibilidad de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo y del descuelgue salarial establecidos en convenio colectivo estatutario, la LRMT establece la obligación de pactar mediante acuerdos interprofesionales en el ámbito estatal o autonómico, procedimientos de eficacia general y directa, para solventar de manera “eficaz” las discrepancias que surjan en el seno de la empresa para modificar dichas condiciones, incluyendo el procedimiento de arbitraje.

Con la misma finalidad se modifica el contenido mínimo de los convenios colectivos estatutarios, para incluir la obligación de dotarse de procedimientos para solventar de manera “efectiva” las discrepancias en materia de modificación sustancial de lo establecido en convenio colectivo y en materia de descuelgue salarial, adaptándose, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales.

Además, estos planteamientos se alejan de los recientemente acordados en el AENC, desvirtuando y vaciando de contenido los compromisos alcanzados, en un ejemplo más de falta de respeto hacia la negociación colectiva.

Por último, respecto a las modificaciones introducidas en los ERES de suspensión temporal del contrato y reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, si bien hay que destacar su carácter positivo como instrumento para evitar acudir a las extinciones de los contratos, no obstante debería haberse contemplado, como así fue requerido por CCOO y UGT en el proceso de dialogo social, mecanismos para paliar las pérdidas económicas que para el trabajador conlleva la suspensión o la reducción de jornada, que podría alcanzar hasta un máximo del 70%, pues la reposición de prestaciones prevista en la Ley 27/2009, 90 días, es notablemente insuficiente. Igual crítica negativa merece el que en el ERE de reducción de jornada se pueda calcular la reducción en base al cómputo de la jornada semanal, mensual o anual, en tanto que dificulta su diferenciación con el ERE de suspensión y podría alargarse en el tiempo en base a periodos anuales.

MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JÓVENES

Las medidas contenidas en la LRMT difícilmente van a conseguir el objetivo de favorecer la entrada y permanencia de los jóvenes en el mercado de trabajo, en tanto que van dirigidas no tanto a facilitar la contratación y formación de éstos sino a facilitar a las empresas los costes de la impartición de la formación, sin que se haya querido entrar en la regulación de la generalizada utilización de becarios en las mismas.

En este sentido, las medidas, salvo excepciones (asegurar el SMI en el segundo año del contrato para la formación y mayor protección social que no incluye a los alumnos de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo), conllevan aspectos críticos.

Respecto al contrato en prácticas, se amplía de cuatro a cinco años, de seis a siete respecto a trabajadores discapacitados, el periodo desde la terminación de los



estudios habilitante para poder suscribirlo; se amplían los títulos habilitantes actuales incluyendo los certificados de profesionalidad; se considera como distinta titulación el grado, el máster y el doctorado con el objetivo de conseguir que una misma persona pueda estar seis años en prácticas en distintas empresas o en la misma empresa cambiando de puesto de trabajo, en lugar de tener un contrato ordinario.

En los contratos para la formación se eleva, con carácter temporal, el límite de edad hasta los 25 años y con carácter definitivo se amplía la edad hasta los 24 años, vigente hasta la reforma sólo para los alumnos de escuelas taller y casas de oficio, a todos aquellos desempleados que cursen un ciclo formativo de formación profesional de grado medio, y cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas públicos de empleo formación se hace disponible para cada Comunidad Autónoma, el establecimiento de la edad para acceder a dichos programas públicos y por tanto al contrato para la formación.

Asimismo, por todo ello, se puede producir una cadena de contratos para la formación y contratos en prácticas que mantenga a una persona vinculada al mundo laboral mediante una sucesión de contratos formativos en lugar de tener los contratos ordinarios pertinentes.

INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SOBRE LA ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Agencias Privadas de Colocación con ánimo de lucro

El enfoque efectuado por la reforma laboral en materia de intermediación laboral legalizando las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro sin el reforzamiento de los SPEs, es equivocado por cuanto va a conllevar el fomento del negocio de la intermediación laboral y por tanto su privatización.

Es especialmente rechazable que se atribuya a dichas agencias competencias que van a afectar a las prestaciones de desempleo de los trabajadores.

La falta de una regulación común para el Estado de aspectos fundamentales (los mecanismos de comunicación al Servicio Público de Empleo correspondiente por parte de las Agencias, de los incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores, a lo que se disponga en los convenios de colaboración suscritos entre el SPE y cada Agencia), cuando debería estar establecida por disposición legal o reglamentaria, puede originar disfunciones en actuaciones de las agencias respecto a las prestaciones de desempleo.

Empresas de Trabajo Temporal

Igual valoración negativa y rechazo nos merece la autorización a las ETT para actuar en sectores en los que actualmente está prohibido (Administraciones Públicas y actividades y trabajos de riesgo), ello sin perjuicio de que con anterioridad al 1 de abril



de 2011, mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos suscritos por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas o convenios colectivos sectoriales, se puedan establecer determinadas limitaciones siempre con justificación.

MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL TRABAJO:

Las medidas introducidas en esta materia carecen de contenido real y efectivo, con la única excepción de que el descuelgue salarial nunca podrá hacerse incumpliendo las obligaciones establecidas para la eliminación de la discriminación retributiva por razón de género. Así se limitan a modificaciones puramente retóricas (presencia equilibrada en los contratos para la formación); a modificaciones formales (entre otras las que disponen los términos en que la negociación colectiva debe desarrollar las previsiones sobre promoción y formación profesional en el trabajo); a incluir extremos que ya son obligaciones impuestas por el artículo 14 de la Constitución y por la Ley de Igualdad Efectiva Entre Hombres y Mujeres; y a suplir omisiones de dicha Ley (inclusión de la “paternidad” entre las situaciones que no se computarán como faltas de asistencia según el artículo 52,d) del ET).

MUTUAS Y GESTIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

Bajo el eufemístico título de “Mejora de la Gestión de la Incapacidad temporal” la Ley introduce una serie de medidas para dotar a las Mutuas de competencias con la finalidad de reducir los costes de las empresas aunque sea en detrimento de la salud de los trabajadores.

Así, se establece la posibilidad de que las Mutuas puedan destinar una parte de los excedentes obtenidos en la gestión de las contingencias profesionales o de la incapacidad temporal por enfermedad común, al establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias comunes de las empresas, dejando a la vía reglamentaria la concreción de los términos en los que se efectuará.

Además, asumirán el coste originado por la realización de pruebas diagnósticas, tratamientos y procesos de recuperación funcional dirigidos a evitar la prolongación innecesaria de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

En definitiva, un auténtico juego de trasvase a las Mutuas de las competencias de los servicios públicos de la salud sobre la gestión de la IT por enfermedad común, transfiriéndoles recursos que deberían utilizarse en la mejora de dichos servicios, juego en el que resultan beneficiados los empresarios y en grave riesgo la salud de los trabajadores.

Por último, señalar que se adiciona una nueva disposición a la LGSS para atribuir a los Inspectores Médicos del INSS, y de Instituto Social de la Marina, las mismas competencias que actualmente tiene para emitir un alta médica a todos los efectos la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del



respectivo Servicio Público de Salud. Añadiendo que el INSS y el ISM serán los únicos competentes, a través de sus propios médicos, para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal si aquella se produce en un plazo de ciento ochenta días siguientes a la citada alta médica por la misma o similar patología. Hasta ahora, el INSS y el ISM en los doce primeros meses de IT, sólo podían dar alta a efectos económicos, mientras que la emisión del alta médica es competencia del servicio público de salud.

FORMACIÓN

En la tramitación parlamentaria de la LRMT se han introducido aspectos importantes que afectan a la formación para el empleo y a su actual regulación, Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo y órdenes de desarrollo, que es fruto de la negociación bipartita entre los agentes sociales y tripartita entre éstos y el Gobierno. Así la financiación de las acciones establecidas en la LRMT: acciones formativas de quienes están inmersos en procesos de extinción, suspensión de contrato o reducción de jornada; de la formación teórica de los contratos para la formación; de los planes o programas específicos de formación para jóvenes y personas desempleadas o para la recolocación del sector de la construcción, obligará a revisar el conjunto de las acciones previstas para 2011. La modificación introducida del actual reparto de competencias entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas influirá, sin duda, en el desarrollo del sistema. Por otra parte, en relación con la formación para el empleo se abren todas las vías posibles para el desarrollo de diferentes modelos de gestión: subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho, lo que evidentemente afecta al actual sistema de gestión basado principalmente en las subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación.

La modificación introducida en el artículo 4.2.b) del ET (derecho "*a la promoción y formación profesional en el trabajo*") en el que añade "*asi como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad,*" no aporta nada nuevo en tanto que no lleva aparejada ninguna modificación en el artículo 23 del ET, en el que se desarrolla el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, en el que se debería haber incorporado, explícitamente, el derecho a participar en acciones formativas.

Por otra parte, la introducción del derecho del trabajador a la financiación de la formación a través del Fondo de capitalización ofrece notables dudas sobre su alcance y condiciones, máxime teniendo en cuenta que la creación de este Fondo se hace bajo la premisa de que no implicará incremento de las cotizaciones empresariales.



PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

Se recrudescen las exigencias a los desempleados (artículo 231.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social⁴), y así la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad, que antes era voluntaria, para los perceptores de prestaciones, durante los cien primeros días, se ha convertido en obligatoria a partir de los 30 días, con afectación en caso de rechazo a la percepción de la prestación de desempleo. Esta medida es inútil ante la falta de acciones formativas financiadas por los SPEs. Según la cifra manejada por el Ministerio de Trabajo en 2009 en relación con los desempleados beneficiarios de la formación para el empleo, sólo participan en acciones de formación, poco más del 8% del total de las personas desempleadas.

Respecto a la prestación de desempleo y los contratos para la formación, aunque se reconoce con carácter general para los trabajadores con contratos para la formación, sin embargo, se excluye para los alumnos de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo, lo que merece ser rechazado.

Se ha introducido una modificación en el art. 210 de la LGSS respecto al desempleo a tiempo parcial, para establecer que la prestación se consumirá por horas y no por días. No obstante, no se ha modificado la reposición de la prestación de desempleo en los EREs. de reducción de jornada (artículo 3 de la Ley 2772009 de medidas urgentes para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas), cuya reposición se sigue contemplando por el número de días percibidos de prestación total o parcial, por lo que habrá que sumar las horas consumidas hasta completar un día de prestación para tener derecho a la reposición. Por otra parte, el consumo por horas y no por días en el desempleo parcial no debería conllevar a su vez la modificación por el Gobierno del art. 3.4 del Real Decreto 625/1985, por el que se regula la protección por desempleo, artículo en el que se establece que cuando las cotizaciones acreditadas correspondan a un trabajo a tiempo parcial o a trabajo efectivo en los casos de reducción de jornada, cada día trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada. No obstante durante la negociación tripartita, se señaló por el Gobierno que la consumición de prestación a tiempo parcial conllevaría también modificaciones en el acceso a la prestación en el trabajo a tiempo parcial.

Por último, se ha introducido una nueva disposición adicional sexta para mandar al Gobierno a que, en el momento en que el empleo inicie su recuperación, adopte las medidas necesarias para reformar la normativa que regula las prestaciones por desempleo, con el objetivo de aumentar la vinculación de éstas con las políticas activas de empleo, cuando lo adecuado hubiera sido mandar para el desarrollo de buenos sistemas de orientación profesional de los desempleados que permitan la realización de itinerarios personalizados, detectando las necesidades de formación y guiando hacia los recursos que permitan corregir las carencias.

⁴ LGSS



REFORMA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Se ha incorporado en la tramitación parlamentaria una nueva disposición adicional vigésima primera que mandata al Gobierno a la reforma de la negociación colectiva.

La posibilidad abierta por esta nueva disposición adicional, de modificar la regulación de la negociación colectiva sin acuerdo de los agentes sociales, cuestiona el valor y la eficacia del diálogo social, incluso en materias que deben quedar en dicho ámbito por formar parte consustancial del mismo, como es la reforma de la negociación colectiva, a más de constituir un incumplimiento de la “Declaración para el Impulso de la Economía, el Empleo, la Competitividad y el Progreso Social”, de 29 de julio de 2008, en donde se declara expresamente la reserva al ámbito del diálogo social bipartito de la modificación de la negociación colectiva y un desprecio a lo acordado en la disposición adicional única del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 2010-2012.

Por otra parte, la postura de bloqueo que está ejerciendo CEOE y CEPYME en la mesa de diálogo social bipartito sobre Reforma de la Negociación Colectiva, en la que sigue sin dar respuesta sobre los temas a tratar, con objeto de consensuar un índice de materias y un calendario de negociación, hace predecir la dificultad de alcanzar un acuerdo bipartito, por el escaso interés de las organizaciones empresariales, teniendo en cuenta que en base al mandato introducido en la LRMT, el Gobierno antes del 18 de marzo de 2011 va a tener que adoptar iniciativas legislativas para la reforma de la negociación colectiva.

En Madrid, a 21 de septiembre de 2010