

JORNADA DE EXPERTOS: LA REFORMA LABORAL Y POLITICAS DE EMPLEO

José Vía Iglesias. Secretario de Acción Sindical de USO

Posición inicial sobre el tema

Partiendo de la necesidad en España de una reforma global y en profundidad del marco de relaciones laborales así como de las prestaciones sociales derivadas del mismo, desde el Sindicato USO consideramos que la reforma laboral recientemente aprobada, no responde a la necesidad imperiosa en estos momentos que no es otra que la generación de empleo estable y de calidad.

La reforma laboral se acordó en el momento más inoportuno debido a los más de cuatro millones y medio de parados cuando lo fundamental en estos momentos, desde nuestra visión, no es facilitar la salida del mercado de trabajo sino todo lo contrario, implementar políticas que estimulen la economía y la generación de empleo, aspectos que no aborda la reforma laboral aprobada.

Existe una gran coincidencia en que uno de los problemas fundamentales de nuestro mercado laboral es la dualidad del mismo, con una tasa enquistada próxima al treinta por ciento de eventualidad y que la reforma no servirá desde nuestro punto de vista para reducir la misma sino quizás para todo lo contrario.

Desde la USO, las principales características de la reforma laboral se concretan en:

Afecta a todos los trabajadores fijos actuales.

No es cierto que la reforma afecte sólo a los nuevos contratos indefinidos. Rebaja sustancialmente la indemnización por despido para los trabajadores fijos actuales, en mayor medida cuanto mayor es su antigüedad en la empresa, alcanzando en este colectivo hasta el 80% del coste del despido.

No servirá para eliminar la dualidad del mercado laboral.

La estabilidad en el empleo no sólo no se aumenta sino que se reduce de forma sustancial al conjunto de los actuales trabajadores fijos, al facilitar el despido a costes más reducidos y además subvencionando el mismo.

No elimina el fraude generalizado en la contratación temporal, manteniendo el empleo precario y la temporalidad, apostando por un modelo productivo basado en la rebaja de los costes laborales.

Es una norma laboral a plazos y que genera inseguridad jurídica.

La reforma aprobada difiere en el tiempo la aprobación y/o desarrollo de normas de importante calado, que dependiendo de su concreción y/o desarrollo, el resultado final de la reforma laboral podrá ser muy diferente, destacando entre estos aspectos:

- Reforma de la negociación colectiva, a partir del 19 de marzo de 2011.
- Creación del fondo de capitalización.
- Reforma de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Elaboración de planes específicos de formación profesional para la incorporación de jóvenes y personas desempleadas en el mercado de trabajo.
- El Gobierno elaborará antes del 31 de diciembre de 2010, las disposiciones necesarias en materia de Agencias de colocación.
- Con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, el Gobierno aprobará la modificación del Real Decreto 43/1996, en materia de traslados colectivos y contenidos del Plan de acompañamiento social de los expedientes de regulación de empleo (ERE,s).
- Disposición adicional sexta. Vinculación políticas activas de empleo y prestaciones por desempleo.

Los efectos principales de la reforma desde la visión de la USO

Los principales efectos de la reforma laboral desde la visión sindical de la USO son:

- Se amplía el despido por causas económicas, hasta llegar a no exigirse pérdidas ni una justificación de que se encuentre en peligro la viabilidad de la empresa. Se admite el despido como medida para el mero incremento de los beneficios empresariales.
- Se introduce el despido preventivo por causas objetivas, legalizándose la extinción de los contratos aunque la empresa no tenga dificultades reales. Se flexibilizan las garantías sindicales, económicas y jurídicas en el despido objetivo, llegando a que su incumplimiento ya no genera la readmisión obligatoria del trabajador.
- Se equiparan las causas por despido al mero cambio de funciones o de horario (modificación sustancial de las condiciones de trabajo), lo que hace que el despido pueda ser la primera medida que adopte la empresa ante cualquier ajuste.
- Se abarata el coste del despido alcanzando hasta el 80% de los costes actuales y llegando al extremo de equipar el coste del despido del personal fijo con el de la finalización de contratos temporales, pudiéndose llegar al absurdo de que resulte más fácil y barato despedir que una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- En los nuevos contratos se facilita el despido subvencionado sin la necesidad de invocación de ningún motivo por la empresa.
- No se introduce ninguna medida para limitar el fraude generalizado que existe en los contratos temporales y deja la puerta abierta a la generalización en la práctica de la temporalidad en el empleo.
- Las nuevas causas de despido en las Administraciones y Entidades Públicas, abre la vía para el despido del personal fijo, incluso los ingresados por oposición como medida para corregir el déficit público o para llevar a cabo la privatización de los servicios.

La prioridad, el impulso de políticas de empleo

Desde la visión del Sindicato USO en el contexto actual próximo a los cinco millones de parados, la urgencia fundamental es el cambio radical de la política económica del Gobierno por otra que impulse el crecimiento económico y sitúe el objetivo de la generación de empleo de calidad en el centro de toda acción política, económica y social.

Paralelamente resulta imprescindible abordar decididamente el problema y los efectos de las altísimas e inaceptables tasas de desempleo superiores al 20% en el conjunto nacional y superiores al 25% en varias Comunidades Autónomas.

Para el Sindicato USO el cambio de política económica debe de abordar globalmente las reformas estructurales siguientes:

- Política educativa
- Política energética
- Política de infraestructuras y logística de mercancías
- La formación continua para el empleo y las políticas activas de empleo