



## **Valoración de las enmiendas presentadas al proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (procedente del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio)**

El proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, procedente del Real Decreto-Ley 10/2010 que en su día mereció nuestra negativa valoración sindical por su carácter regresivo para los derechos de los trabajadores, tanto individuales como colectivos, por cuanto: facilita a las empresas la extinción del contrato, por razones económicas, técnicas, organizativas y productivas, haciéndola más fácil, más rápida y más barata; no actúa de forma eficaz sobre la contratación temporal, sino que, por el contrario, hace el empleo fijo igual de vulnerable que el empleo temporal; dota de mayor poder discrecional al empresario en perjuicio de la negociación colectiva, derecho fundamental reconocido en nuestra Constitución como instrumento de ordenación de las relaciones laborales; legaliza las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro reconociéndoles competencias propias del Servicio Público de Empleo; no contribuye al cambio de modelo productivo necesario para hacer frente a los problemas reales del mercado español y para que sea más competitivo.

Del análisis detenido de las distintas enmiendas presentadas al citado proyecto, se infiere que la mayoría de las mismas, lejos de paliar los efectos negativos que caracterizan al RDL 10/2010, inciden en ellos incrementándolos, y por tanto agravando su lesiva repercusión en los derechos de los trabajadores.

En materia de contratación temporal, lejos de incidir en el camino iniciado, pero insuficiente, por el RDL respecto al contrato de obra y al encadenamiento de contratos, se amplían aún más las posibilidades de utilización del contrato de obra mediante la extensión de su duración máxima y su disponibilidad en la negociación colectiva, incluido el convenio de empresa, llegando a provocar su desnaturalización. En el encadenamiento no sólo no se aborda la vía que desde el año 2006 continua abierta para que un mismo puesto sea indefinidamente cubierto por distintos trabajadores, sino que se abren las puertas para evitar que opere en las contrataciones, concesiones administrativas, subrogación y grupos de empresa.

Ello unido a las enmiendas presentadas respecto al contrato de fomento de la contratación indefinida, que cierran cualquier resquicio a las escasas limitaciones que había para su utilización y hieren de muerte a su ya mínimo carácter de fomento, junto con un despido aún más fácil y barato, resulta la combinación perfecta para hacer el empleo de todos los trabajadores igualmente inestable.

Efectivamente, las enmiendas sobre extinción individual y colectiva del contrato abundan en dotar al empresario de un mayor poder unilateral y discrecional para despedir sin tener que acreditar causa justificativa, en cuanto la reducen a su mínima expresión e incluso, alguna de ellas, eliminando el control administrativo, petición tradicional del empresariado español.

Ese mayor poder que se quiere atribuir al empresario, también se evidencia en materia de flexibilidad interna. Así en expedientes por reducción y suspensión de jornada se elimina toda traba a la decisión unilateral, ya proceda de la acción sindical o de la autoridad administrativa. En movilidad geográfica, modificación sustancial de los contratos y descuelgue salarial, se da un golpe mortal al derecho constitucional a la negociación colectiva y por tanto al derecho de libertad sindical, posibilitando la inaplicación en la empresa de lo pactado colectivamente a nivel sectorial, incluso sin necesidad de justificar la existencia real de causa.

Además, en la gravísima situación actual de desempleo, se deja en manos de las empresas de trabajo temporal el papel que le corresponde a los Servicios Públicos de Empleo, otorgándoles un campo de actuación tan extenso que desfigura por completo la naturaleza jurídica para la que fueron legalizadas, de forma tal que conlleva darles atribuciones en materia de intermediación y recolocación, formación, actuación en el sector público...

En cuanto al programa de bonificaciones, y a pesar de haberse constatado la nula eficacia de su generalización, las enmiendas caen en el mismo error de atender peticiones de grupos de presión sin un análisis previo sobre su posible eficacia y conveniencia, incidiendo en el peso muerto o efecto ganga de muchas bonificaciones. En este sentido se pierde la finalidad de fomentar la contratación de aquellos desempleados en mayores dificultades actualmente para insertarse en el mercado de trabajo, como son los jóvenes sin formación.

Respecto a los contratos formativos, no se incide en reforzar la esencia formativa de los mismos, potenciando su utilización para otros intereses ajenos a los de facilitar la formación de los jóvenes y su incorporación a la vida laboral.

Si todo lo anterior es grave, no lo es menos el ataque frontal que se hace a la autonomía colectiva y al diálogo social bipartito en el que debe residir, como ha sucedido desde la instauración de la democracia en nuestro país, precisamente por ser los agentes sociales los titulares de la negociación colectiva, la capacidad de cualquier modificación en esta materia. Ello se agrava, además, por el hecho de que en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012, así se acordó por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del mismo, y así se ha respetado durante todo el proceso de negociación y en el propio Real-Decreto Ley 10/2010. Lo que en ningún caso procede efectuar es la alteración de las reglas de concurrencia de convenios o impedir a los sindicatos más representativos de ámbito estatal su legitimación para negociar en cualquier ámbito.

Por último, y aunque confiamos en que quede en una anécdota, no podemos pasar por alto la enmienda 271 del Partido Popular, en la que ataca el derecho fundamental a la huelga de forma subrepticia, al modificar su regulación por la vía de una ley ordinaria dejando abierta la posibilidad de modificar un convenio vigente

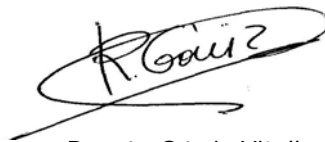
impidiendo el ejercicio del derecho de huelga que tienen los trabajadores como mecanismo constitucional de presión. Asimismo, rechazamos la pretensión de algunas enmiendas sobre la asunción por la Seguridad Social del pago de la prestación por incapacidad temporal desde el 4º día al 16º, ahora a cargo del empresario. De igual forma la pretensión de facilitar el despido de los trabajadores en situación de enfermedad como causa que justifique un despido objetivo y negar a los sindicatos la representación de los trabajadores en las empresas que les otorga la Constitución española.

En definitiva, hemos de resaltar que el conjunto de las enmiendas presentadas, de prosperar, agravarían aún más los ya gravísimos efectos que ha provocado en los derechos de los trabajadores, individuales y colectivos, el Real-Decreto Ley 10/2010 del que trae su origen el Proyecto ahora en tramitación.

Madrid, 27 de julio de 2010



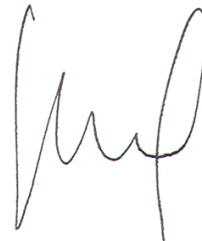
Antonio Ferrer Sais  
SECRETARIO ACCIÓN SINDICAL  
UGT



Ramón Górriz Vitalla  
SECRETARIO DE ACCIÓN SINDICAL  
CC.OO.



Frederic Monell i Lloró  
SECRETARIO DE POLÍTICA INSTITUCIONAL  
UGT



Laura Pinyol Vidal  
SECRETARIA DE PARTICIPACIÓN  
INSTITUCIONAL  
CC.OO.