



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

22

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

Entrada en vigor de la Reforma Laboral

Posición de la CGT
Guión y desarrollo Jurídico

Nº 22 / 28 - V - 97

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN	Pág. 2
2.- VALORACIÓN	Pág. 3
3.- BONIFICACIONES ANTES DE LA REFORMA LABORAL	Pág. 6
4.- BONIFICACIONES DESPUÉS DE LA REFORMA LABORAL	Pág. 7
5.- CUADRO RESUMEN CONTRATACIÓN ACTUAL	Pág. 8
6.- PROPUESTA IDEAS GENERALES PARA UN "GUIÓN" CONTRA LA REFORMA LABORAL	Pág. 9

ANEXOS

- ARTÍCULOS "OPINIONES SOBRE LA REFORMA LABORAL"**
- POSICIÓN DE IZQUIERDA ÚNIDA**
- REALES DECRETOS 8/97 y 9/97**

1. INTRODUCCIÓN

En este Boletín Jurídico, cuarto que dedicamos a la reforma Laboral, recogemos los Decretos 8/97 y 9/97 que implican su puesta en vigor.

En el comentario de dichos decretos se hace una pequeña valoración de su contenido, así como de las "chapuzas" que contiene, aunque sin duda serán más de las que hemos detectado y nos iremos dando cuenta con el tiempo. También adjuntamos dos tablas que recogen las **bonificaciones a los empresarios** antes y después de la Reforma y la tabla de **contrataciones después de la Reforma** (ya publicada en otros boletines), incorporando la referencia de las bonificaciones.

Os adjuntamos una especie de **guión sencillo de ideas generales** como propuesta de trabajo de cara a manifiestos propios o a pronunciamientos conjuntos con otras organizaciones, notas de prensa, ...

También adjuntamos **el documento elaborado por IU** en oposición al pacto para la Reforma Laboral y cuatro artículos diferentes sobre el tema por considerarlos ilustrativos de diferentes posiciones o matices; concretamente:

1º/ Entrevista **Joan Rossell** (Presidente Fomento del trabajo; la Organización de la patronal catalana).

- Deja clara la posición de la patronal: Exige más flexibilidad en las condiciones de trabajo; No se comprometen ni a contratar de forma estable ni a crear empleo.
- Piden más concesiones a UGT-CCOO.
- Exigen dobles escalas salariales y reducciones de la cotización.

2º/ Artículo de **Marcos Peña** (ex-secretario de Empleo con el Gobierno Socialista).

Se posiciona totalmente a favor del acuerdo a pesar -dice él- de que resulta evidente que es una Reforma "escasa" y que el abaratamiento del despido no va a empujar la contratación indefinida ni a la creación de empleo. Su apoyo lo basa en la necesidad de apoyar a los interlocutores sociales y a que es un espaldarazo a la Reforma del 94.

3º/ Artículo de **Santiago Niño** (de la facultad de Economía de la Universidad de Ramón Llull).

Desmitifica y niega la creación de empleo a través del Pacto para la Reforma Laboral, esta vez desde criterios económicos.

4º/ Artículo de **Agustín Moreno** (ex-secretario de Acción Sindical de CCOO).

Se posiciona frontalmente en contra de la Reforma Laboral y desarrolla unos criterios muy similares a los utilizados por nosotros.

Esperamos que este Boletín os pueda ser de utilidad y de documentación de cara a vuestra actividad sindical.

2. VALORACIÓN

A partir del pasado 17 de mayo ha entrado en vigor la nueva Reforma Laboral pactada entre CCOO, UGT y CEOE a través del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, mediante la aprobación de dos Reales Decretos-Leyes:

- 1.- Real Decreto-Ley 8/1997 de 16 de mayo de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.
- 2.- Real Decreto-Ley 9/1997 de 16 de mayo por el que se regulan los incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.

REAL DECRETO-LEY 8/1997

Se limita a hacer una transcripción prácticamente literal del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo en cuanto a la definición de las modalidades de contratación, pero mantiene una serie de lagunas importantes en lo relativo a su aplicación práctica.

Dentro de estas lagunas conviene destacar la situación en la que quedan los trabajadores sujetos a contratos de aprendizaje suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de este R.D.L.

La Disposición Transitoria primera, en su apartado segundo, establece que:

"Los contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del este R.D.L. se equiparán a los contratos para la formación a efectos de su duración máxima. Si la duración del contrato hubiera sido inferior a dos años, se podrá contratar para la formación al mismo trabajador exclusivamente por el tiempo que reste para completar la referida duración de dos años.

Las referencias al contrato de aprendizaje contenidas en cualesquiera disposiciones jurídicas en vigor se entenderán hechas al contrato para la formación regulado por esta norma".

Pues bien, después de leer esta disposición se plantean una serie de interrogantes:

1.- ¿Qué pasaría con un trabajador mayor de 21 años con un contrato de aprendizaje anterior y que se encuentre dentro del primer año de contrato?

En teoría habría que hacerle un contrato par la formación por una duración máxima de otro año, pero esta posibilidad no existe, ya que por su edad no estaría comprendido dentro del ámbito de aplicación de esta modalidad contractual.

2.- ¿Qué ocurre con un trabajador con un contrato de aprendizaje durante el tercer año de contratación?

Al tener ya superada la duración máximo del contrato para la formación, parece claro que tiene que continuar con el de aprendizaje en las mismas condiciones anteriores a la reforma.

En definitiva se produce una clara discriminación tanto a nivel de retribución como de prestaciones sociales entre los aprendices contratados con anterioridad a la Reforma que puedan reconvertirse en contratados para la formación, y los que, por sus características personales o por el momento en que se realizó el contrato original, no puedan acogerse a esta posibilidad.

Por otro lado hay que destacar que una de las pocas mejoras introducidas en el Acuerdo, como es la ampliación de las contingencias protegidas en los contratos para la formación y los de tiempo parcial de menos de doce horas semanales o cuarenta y ocho mensuales, no se recoge inicialmente en el R.D.L., sino que se aplaza hasta que en el periodo máximo de tres meses se dicten las Disposiciones necesarias para hacer efectivo el derecho a la prestación de incapacidad temporal en el caso de los contratos para la formación, y la cobertura de la totalidad de las contingencias para los de tiempo parcial. Además estas Disposiciones regularán la cotización a la Seguridad Social que corresponda efectuar en estos contratos.

Mientras tanto, todo permanece inalterable y estos colectivos continúan totalmente desprotegidos.

REAL DECRETO LEY 9/1997

Regula los incentivos a la contratación indefinida, que mayoritariamente van dirigidos a los nuevos contratos de fomento a la contratación indefinida con indemnización por despido objetivo declarado improcedente reducida, y fundamentalmente consisten en reducciones en la cuota patronal a la Seguridad Social.

No obstante, destacar que se introduce una reducción de la cuota patronal por contingencias comunes del 60% para los contrato indefinidos realizados con mujeres desempleadas de larga duración en profesiones u oficios en los que el colectivo femenino se halle subrepresentado.

Desde el momento que este colectivo no se encuentra dentro del ámbito de aplicación del nuevo contrato indefinido de indemnización reducida, parece claro que se refiere a un contrato indefinido basado en la regulación anterior, y por lo tanto en caso de despido objetivo declarado improcedente la indemnización será de 45 días por año.

Para los trabajadores minusválidos se mantienen los mismos incentivos que ya existían, tanto en bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social, como en subvenciones fiscales y a fondo perdido.

Ademas se introducen beneficios fiscales para las contrataciones realizadas mediante la nueva modalidad indefinida en empresas sujetas a la modalidad de signos, índices o módulos del método de estimación objetiva del IRPF.

VALORACIÓN FINAL

En definitiva se aprecia una clara precipitación en la regulación legal de la Reforma Laboral pactada, motivada fundamentalmente por las prisas en su aplicación y que generará en el futuro numerosos problemas de interpretación, cuando no graves discriminaciones en los colectivos afectados.

Estos problemas se deberían haber evitado desde un estudio más concienzudo y pormenorizado de toda la casuística posible que se pueda presentar en el futuro, y la posibilidad de cubrir las lagunas actualmente existentes.

Al margen por supuesto, de que la Reforma Laboral nos siga pareciendo tan rechazable como en el momento de su firma por parte de UGT-CEOE-CCOO-CEPYME.

3. BONIFICACIONES ANTES DE LA REFORMA LABORAL

COLECTIVO	AYUDAS
Contratación fija de parados de larga duración, menores de 30 años.	Subvención de 400.000 pts. por una sola vez.
Contratación fija de mayores de 45 años, parados de larga duración.	Subvención de 500.000 pts. por una vez. Bonificación del 50% de las cotizaciones.
Contratación fija de mujeres en actividades sub-representadas	Subvención de 400.000 pts. de una sola vez.
Contratación de trabajadores minusválidos	Subvención de 500.000 pts. por una sola vez. Bonificación del 70 al 90% de las cotizaciones.
Transformación de contratos en prácticas y aprendizaje en fijos	Subvención de 550.000 pts. por una sola vez
Conversión en fijos de contratos temporales de minusválidos mayores de 45, menores de 30, y mujeres.	Las previstas más arriba para cada colectivo.

4. BONIFICACIONES DESPUÉS DE LA REFORMA LABORAL

I. CONTRATACIÓN INDEFINIDA ACTUAL	
COLECTIVOS	TIPO DE INCENTIVOS
Jóvenes desempleados menores de 30 años.	Bonificación del 40% en la cuota empresarial a la S. S. por contingencias comunes durante 2 años (cuota patronal: 14,16%).
Parados de larga duración.	60% de bonificación dos años (cuota patronal: 9,44%) y 50% el resto (cuota patronal: 9,44%)
Desempleados mayores de 45 años.	60% de bonificación durante los dos primeros años de la contratación (cuota patronal: 9,44%).
Mujeres en profesiones u oficios en los que se encuentren sub-representadas (PDL)	Subvención para la adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta 150000 pts. Subvención de 500.000 pts. por cada contrato celebrado
Minusválidos*	Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la duración del contrato en las siguientes cuantías: 70% para > de 45 años (cuota patronal: 7,08%) 90% para < de 45 años (cuota patronal: 2,36%)
II. TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS	
COLECTIVOS	TIPO DE INCENTIVOS
Cualquier contrato temporal vigente en el momento de entrada en vigor de la norma que se convierta en indefinido.	Bonificación del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante dos años (cuota patronal: 11,8%).
Mayores de 45 años.	La transformación dará derecho a los mismos incentivos que la contratación inicial, para estos tres colectivos.
Mujeres en profesiones u oficios en los que se encuentren subrepresentadas.	
Minusválidos*	
III. TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS FORMATIVOS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN DE ANTICIPO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN	
COLECTIVOS	TIPO DE INCENTIVOS
Jóvenes con contrato en prácticas o aprendizaje y para la formación cualquiera que sea la fecha de su celebración.	Bonificación del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante los dos primeros años del contrato (cuota patronal: 11,8%).
Trabajadores con contrato de relevo.	
Trabajadores con contrato de sustitución por anticipo de la edad de jubilación.	
Minusválidos* con contratos en prácticas o aprendizaje para la formación cualquiera que sea la fecha de su celebración.	Reducción, durante la duración del contrato, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes, siempre que el contrato se celebre a tiempo completo (cuota patronal: 11,8%). La aportación a la Seg. Social será el 50% de la prevista para los contratos de aprendizaje.

* El régimen de incentivos aplicables a los trabajadores minusválidos no sufre alteración.

NOTA: Se deroga la incentivación de la contratación temporal, excepto para la que afecte a los trabajadores minusválidos.

5.- CUADRO RESUMEN CONTRATACIÓN ACTUAL

CONTRATO	OBJETO	REQUISITOS TRABAJADOR	REQUISITOS EMPRESA	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	COTIZACIÓN SEG. SOCIAL	PRESTACIONES SEG. SOCIAL	OTRAS CIRCUNSTANCIAS
PRÁCTICAS	Práctica Profesional de un Título	*Título Universitario, Formación Profesional o legalmente reconocidos como equivalentes. (No BUP, COU o cursos de INEM) * Título en 4 años anteriores * No estar contratado en Prácticas más de 2 años (entre todas las Empresas)		mínimo 6 meses máximo 2 años (salvo c.c.) máximo: Contrato inicial y 2 prórrogas	Según convenio o en su defecto 60% (1 año) y 75% (2º año) de su categoría	Normal Excepto minusválidos a jornada completa: 50% cuota empresa Conversion en indefinido: 50% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años	Completa	* Si siguen al final del contrato indefinido * Por Convenio Colectivo se determinarán los puestos de trabajo, grupos o categorías profesionales objeto de este tipo de contrato
FORMACIÓN	* Formación teórica y práctica para un puesto de Trabajo Cualificado. * Formación teórica: mínimo 15% jornada en: - Gestión de la formación a través del Consejo General de Formación Profesional. * F. Práctica: en la empresa, en el puesto a aprender	* + 16 y -21 años (o minusválido). * Ausencia de título para contrato Prácticas en ese puesto.	Límite de aprendices: hasta 5 trabajadores: 1 6-10.....2 11-25.....3 26-40.....4 41-50.....5 51-100.....8 101-250...10 ó 8% 251-500...20 ó 6% +500.....30 ó 4% o lo que se regule en Convenio	mínimo 6 meses máximo 2 años (salvo c.c.)	* Según convenio y nunca inferior al S.M.I. * Menores de 18 años: 85% s.m.i.	A determinar en el plazo de tres meses Conversion en indefinido: 50% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años	* Accidentes de trabajo * Asistencia Sanitaria * Maternidad * Pensiones * F.G.S. * Enfermedad común (en el plazo de tres meses)	* Si siguen al final del contrato: Indefinidos * Si se incumple el deber de formación, indefinido
OBRA O SERVICIO	Obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa		* Hacer constar claramente en el contrato la obra o servicio.	El tiempo de la obra o servicio	Según Convenio	Normal Conversion en indefinido: 50% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años	Completa	Si siguen después del fin de obra o servicio o trabajan en algo diferente: Indefinidos Por Convenio Colectivo se podrán establecer los trabajos o tareas que puedan cubrirse con estos contratos.
EVENTUAL	Dentro de la actividad normal de la empresa, para atender: * Circunstancias de mercado * Acumulación de tareas * Exceso de pedidos		* Consignar claramente en el contrato la causa de la eventualidad	Máximo 6 meses en un periodo de 12 meses, salvo pacto en Convenio	Según Convenio	Normal Conversion en indefinido: 50% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años	Completa	* Más de 6 meses: Indefinidos * No consignar o probar la causa de eventualidad : Indefinidos.
CONVERSION	Sustituir la actual previsión de contratación temporal de fomento del empleo durante un periodo inicial de cuatro años.	* Desempleados: - Jovenes entre 18 y 29 años - Parados con al menos un año como demandantes de empleo - Mayores de 45 años - Minusválidos * Trabajadores con contrato temporal o de duración determinada	* Para los contratos temporales se aplicará tanto a los actualmente vigentes como a los que puedan suscribirse hasta transcurrido un año desde la entrada en vigor de esta medida. * No se podrá utilizar esta modalidad cuando en los 12 meses anteriores se haya producido un despido objetivo improcedente o un despido colectivo en la misma categoría o grupo y el mismo centro de trabajo	Indefinido	Según Convenio	- 40% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años - 40% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años - 60% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años y 50% el resto - Subvención de 150.000 Pts por adaptación de puestos, Subvención de 500.000 Pts por cada contrato 70% cuota empresa y 90% si es mayor de 45 años * 50% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años	Completa	* Despido Objetivo declarado improcedente indemnización de 33 día por año con un tope de 24 mensualidades * Despidos disciplinarios declarados improcedentes indemnización de 45 días por año con un tope de 42 mensualidades
INTERINIDAD RD 2104/84	* Sustituir a otro trabajador con derecho a reingreso (Ej. I.L.T., vacaciones, excedencia forzosa, serv. militar, etc.)		Hacer constar la causa de la sustitución y trabajador sustituido	El de la sustitución	Según Convenio	Normal Conversion en indefinido: 50% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años	Completa	Si sigue después de reincorporarse el sustituido: Indefinido. (Se supone que continúa inalterable puesto que el Acuerdo no lo menciona)
A TIEMPO PARCIAL	Nº de horas al día, mes o año inferior a la jornada habitual			Indefinido o cualquier otra modalidad contractual (se entiende indefinido los trabajos fijos discontinuos)	Proporcional a jornada	* + 12 h/semana ó 48 h/mes: completa * -12 h/semana ó 48 h/mes: -Cubrir la totalidad de las contingencias en el plazo de 3 meses	Por determinar, será completa en el plazo de tres meses	

RELEVO	Reducción al 50% de la jornada compatibilizándolo con 50% de Pensión de Jubilación.	* Cumplir los requisitos para jubilarse, excepto edad (máx. 3 años)	* Contratar a otro trabajador por la jornada que se le reduce, y el tiempo que falta al que se jubila	Máximo 3 años	Proporcional a jornada	Proporcional al salario Conversion en indefinido: 50% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años	Completas (salvo que el que sustituya sea - 12 h/semana o 48 h/mes)	
---------------	---	---	---	---------------	------------------------	---	---	--

► En esta tabla quedaría por reflejar la contratación indefinida normal y la contratación indefinida de mujeres sub-representadas, bonificada según tablas.

6. IDEAS GENERALES PARA UN "GUIÓN" CONTRA LA REFORMA LABORAL

- Oposición absoluta a la Reforma Laboral.
- En un marco social determinado por el paro, la contratación temporal y la precarización progresiva de la mesa de negociaciones, solo han salido acuerdos favorables a los intereses de la patronal.
- No se cuestiona la contratación temporal al mantenerse vigentes sus fórmulas más utilizadas.
- Fundamentalmente, el contenido de este Pacto se puede reducir al **abaratamiento del despido** a través de dos vías:
 - ▶ Una nueva modalidad de contratación indefinida, con un **despido improcedente por causas objetivas más barato**: 33 días por año con tope de 24 mensualidades, frente a los anteriores 45 por año con tope de 42 mensualidades (una reducción de hasta el 50%).
 - ▶ Una nueva redacción de las causas del **despido objetivo individual** que significa abrir la posibilidad al empresario de efectuar despidos sin ninguna otra razón que su voluntad.
- UGT y CCOO firman un Pacto en el que se anuncia la voluntad de estructurar y jerarquizar la totalidad de la **Negociación Colectiva**, reservando los aspectos más importantes a una negociación de ámbito "Nacional"; limitando las posibilidades reivindicativas y de obtención de "logros" a través de los ámbitos de negociación sectoriales o de empresa.
- Debemos destacar que, este Pacto, implica una aceptación clara de la Reforma Laboral del 94.
- En cuanto a otros aspectos que se podrían haber "tocado" para equilibrar: eliminación de ETT's y de horas extras, reducción de jornadas, ...no se ha incluido absolutamente nada. Dejando todos los aspectos que pueden significar un compromiso de la parte empresarial en manos de la buena voluntad de los empresarios.
- Estamos por lo tanto ante **una grave modificación del Estatuto de los Trabajadores para abaratar y facilitar el despido**; aumentando la arbitrariedad del poder empresarial y la indefensión de los trabajadores.
- UGT y CCOO** han firmado esta auténtica traición a los intereses de los trabajadores porque aceptan plenamente la lógica neoliberal (Maastricht, planes de convergencia, privatizaciones, competitividad, recortes de Servicios Públicos, degradación de las condiciones de trabajo, ...) y porque en paralelo a esta aceptación están intentando preservar su monopolio en la representatividad y su control absoluto sobre las relaciones laborales y los puestos de trabajo.

- Es necesario **hacer llegar** al conjunto de los trabajadores **el significado** (traición, aceptación tesis neoliberales, monopolio sindical) **y las consecuencias** (abaratamiento del despido, aumento de la arbitrariedad del "poder" empresarial y de la indefensión de los trabajadores) **y conseguir** que este acuerdo suponga una ruptura con **UGT** y **CCOO** de los elementos activos de la clase trabajadora.
- Hay que desarrollar **actuaciones informativas y de presión** en todos los ámbitos posibles para aglutinar la oposición a la Reforma y desarrollar una actuación sindical y social más coherente con los intereses de los trabajadores.

AUNQUE... TAMPOCO DEBEMOS OLVIDAR

- Que si UGT y CCOO han asumido la lógica de los empresarios y del capital, renunciando a la fuerza y a la movilización de los trabajadores, cambiar esta dinámica todavía es posible.
- Por ello, CGT está peleando junto con otros colectivos sindicales y sociales para cambiar esta dinámica explotadora y especuladora con una fuerza cada vez mayor.
- Luchando sin miedo y desarrollando la lógica del reparto y de la solidaridad desde alternativas concretas:
 - Reducción de la jornada laboral máxima legal a 32 horas semanales.
 - Eliminación de las horas extras.
 - Disminución de la edad de jubilación a los 60 años.
 - Eliminación de los contratos precarios.
 - Establecimiento de fuertes obstáculos al pluriempleo que conduzcan a la desaparición del mismo.
 - Establecimiento de porcentajes con respecto a los fijos en plantilla para la contratación temporal causal.
 - Garantizar la igualdad de derechos laborales y de prestaciones sociales de todas las contrataciones.
 - Suprimir las empresas de trabajo temporal.
 - Someter a acuerdo con la representación sindical directa (comités de empresa y secciones sindicales) todos los aspectos que afecten a la contratación, las condiciones de trabajo, los sistemas de clasificación y promoción profesional, la jornada, la formación, etc... en las empresas.
 - Creación de empleo público de valor social.
 - Desarrollo de políticas industriales activas y sostenibles.
 - Impuestos sobre las transacciones y la especulación financiera.

ALGUNOS DATOS ESTADÍSTICOS PARA COMPLETAR EL GUIÓN

Tasa de paro (EPA)	22 %
Número de parados (EPA)	3.400.000
Contratación 1996	8.600.000 contratos
Contratación temporal 1996	96% de los contratos
Duración de los contratos temporales	70% < 3 meses 50% < 1 mes
Contratos según la Modalidad suprimida 1996 (Lanzamiento de nueva actividad)	403.341
Contratos según la Modalidad transformada 1996 (Aprendizaje por formación)	184.577
Contratos (1996) según modalidad que se mantienen después de la Reforma Laboral	aprox. 7.500.000

En estos momentos hay en el estado español alrededor de **9,3 millones de asalariados**, de los que una tercera parte (alrededor de **3,1 millones**), lo son con **contratos temporales**

Equipo Jurídico Sindical
Secretaría de Acción Sindical
CGT

