



CONFEDERACIÓN DE CÁRITAS

“VALORACIÓN DE LA REFORMA LABORAL”

El pasado día 11 de febrero se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Esta reforma supone un cambio en la normativa laboral de tal envergadura que exige a Caritas, al igual que en ocasiones anteriores, un análisis y una valoración de las implicaciones que puede conllevar para las personas más desfavorecidas.

Caritas, en sus servicios de acogida y de empleo, está siendo testigo de las graves consecuencias que ha tenido y tiene la crisis sobre la población española, en general, y sobre las personas más necesitadas, en particular. Desde los inicios de esta situación de deterioro socioeconómico, que en la actualidad supone que más de cinco millones de personas se encuentren sin empleo, Caritas viene sosteniendo la necesidad de provocar cambios estructurales que planteen una alternativa al modelo económico y social actualmente imperante. En repetidas ocasiones, Caritas ha defendido la conveniencia de articular un mercado laboral que dé respuesta a las necesidades de las personas y no viceversa. En otras palabras, la necesidad de anteponer la dignidad de las personas frente a los intereses económicos, tal y como nos recuerda en numerosas ocasiones la Doctrina Social de la Iglesia. Por ello, miramos con preocupación una reforma que busca la solución al desempleo fomentando la flexibilización del mercado laboral, con el alto riesgo que conlleva de provocar el retroceso de los derechos laborales de los trabajadores.

1. NUESTRO PRISMA DE VALORACIÓN DE LA REFORMA LABORAL

A lo largo de este documento trataremos de desgranar los contenidos esenciales de la reforma laboral y ofreceremos una valoración de las consecuencias que puede ocasionar la misma en los procesos de inclusión social y laboral de los colectivos más desfavorecidos. Son múltiples los juicios de valor que se han hecho sobre dicha reforma y desde muy diversos puntos de vista: sindicatos, partidos políticos, instancias universitarias, plataformas sociales, medios de comunicación, etc. Desde Cáritas queremos aportar la especificidad de nuestra mirada, fundamentada en gran medida en el contacto cotidiano con las personas más desfavorecidas tanto desde los servicios de acogida como desde los programas de empleo de las Cáritas Diocesanas y Cáritas Parroquiales. Atendemos de este modo a la aseveración de Benedicto XVI “los pobres son en muchos casos el resultado de la violación de la dignidad del trabajo humano, bien porque se limitan sus posibilidades (desocupación, subocupación), bien porque se devalúan «los derechos que fluyen del mismo, especialmente el derecho al justo salario, a la seguridad de la persona del trabajador y de su familia. (Cáritas in veritate, n 63)

A la hora de clarificar cuál es nuestra perspectiva, la primera cuestión fundamental es preguntarnos quiénes son estas personas más desfavorecidas. La realidad más próxima, los medios de comunicación, las calles, las colas en las oficinas de los servicios públicos de empleo, los servicios de acogida de Cáritas, nos muestran que la crisis está afectando a muchas y muy diversas personas. Sin embargo, podemos constatar que está teniendo especial incidencia sobre jóvenes que han abandonado el sistema escolar, personas solas con cargas familiares, personas –a menudo principal sustentador del hogar- con escasa formación, personas migrantes -especialmente los que están en situación de irregularidad administrativa-, desempleados de muy larga duración, etc. Precisamente desde la experiencia “sufriente” de estas personas nos queremos acercar a la valoración de la nueva reforma del mercado laboral. Y junto con esta vivencia cercana a las personas, nuestra aproximación a la reforma se fundamenta en los principios de nuestro Modelo

de Acción Social, tanto en la centralidad de la persona, por encima de cualquier condicionante socioeconómico, como en la opción incondicional de trabajo por la justicia. En palabras de Benedicto XVI: "el respeto a la dignidad del trabajo, vinculado a la dignidad de la persona, es y debe ser el criterio central de una economía orientada por una "ética amiga de la persona" y no por una ética cualquiera". (*Cáritas in veritate*, n 45).

2. PRINCIPALES CONTENIDOS DE LA REFORMA LABORAL.

En primer lugar, presentamos unas sucintas pinceladas de los principales contenidos de la reforma laboral aprobada:

- **Capítulo I Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores**

Se desarrollan tres líneas de acción prioritarias:

- 1. Formación profesional de los trabajadores.**
- 2. Intermediación laboral.**
- 3. La creación del contrato para la formación y el aprendizaje.**

1. Formación Profesional de los trabajadores (art 2)

- o Reconocimiento de la formación profesional como derecho individual de los trabajadores, como aprendizaje permanente a lo largo de la vida.
- o El reconocimiento de un permiso retribuido con fines formativos para los trabajadores de 20 horas de formación al año pagadas por la empresa y acumulables en periodos de 3 años.
- o La creación de una cuenta de formación individual que recoja la formación recibida (pendiente de desarrollo reglamentario).
- o Cheque de formación destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.
- o Derecho de los trabajadores a la adaptación en relación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

2. Intermediación laboral (art 1, disposición adicional segunda)

- o Las empresas de trabajo temporal podrán actuar como **agencias de colocación**.

3. Creación del contrato para la formación y el aprendizaje (art 2)

- o Son contratos formativos para jóvenes, sin cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o por el sistema educativo.
- o Jóvenes de 16-25 años (se amplía a 30 años y se mantendrá hasta la consecución del descenso de la tasa de desempleo al 15 %). Límite máximo de edad no es aplicable a personas con discapacidad.
- o Duración: mínimo 1 año, máximo 3.
- o Concatenación: posible para distinta actividad u ocupación.
- o Posibilidad de impartición de la formación externa o interna (por parte de la empresa).
- o Trabajo efectivo de 75 % el primer año / 85 % el resto.
- o Remuneración: Se establecerá en función del tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, y en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional siempre proporcional al trabajo efectivo.
- o La formación adquirida será susceptible de acreditación a través de los correspondientes certificados de profesionalidad tal como viene recogido en la LO 5/2002 de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional.
- o Reducción de las cuotas a la seguridad social:
 - Reducciones de las cuotas a la seguridad social abonadas por la **empresa** (durante toda la vigencia del contrato siempre que se hubiera contratado a personas desempleadas inscritas antes del 1/01/2012).
Empresas con <250 Trabajadores = **reducción del 100 %**

Empresas con >250 trabajadores = **reducción del 75 %**

- Reducción de las cuotas abonadas por **el trabajador**:

Reducción del 100 % de la cuota obrera.

- **La transformación** de este tipo de contrato en uno indefinido supondrá una reducción en la cuota empresarial de 1.500 euros (si se contrata a hombres) y de 1.800 (si se contrata a mujeres) durante 3 años.

- **Capítulo II. Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo.**

Se recogen varias líneas de acción:

- 1. La creación del contrato indefinido de apoyo a emprendedores.**
- 2. Bonificaciones por la transformación de determinados contratos en indefinidos.**
- 3. Modificaciones sobre los contratos a tiempo parciales.**

1. Contrato indefinido de apoyo a emprendedores(art .4)

Se ha de cumplir los siguientes requisitos:

- Empresas de menos de 50 trabajadores.
- La empresa no haya hecho despido improcedente o realizado despido colectivo en los 6 meses anteriores a la formalización de dicho contrato.
- Contrato indefinido y a jornada completa.
- Periodo de prueba de un año.
- Posibilidad de compatibilizar el contrato con la prestación por desempleo (25% de la prestación por desempleo).
- La empresa tiene derecho a una serie de incentivos (siempre y cuando el trabajador permanezca contratado durante al menos 3 años)
- Deducción fiscal: Primer contrato de la empresa, si es con una persona menor de 30 años. Deducción fiscal de 3000 euros.

- o Deducción del 50 % del desempleo al que trabajador hubiera tenido derecho, como máximo durante 12 mensualidades.
- o Bonificaciones a las cuotas a la seguridad social para la contratación de determinados colectivos:
 - Jóvenes 16-30 años: (primer año: 1000 euros / año. Segundo año: 1.100 euros/año, tercer año 1200 euros/año).
 - Mayores de 45 años (con un año de antigüedad inscritos en la Oficina de Empleo en los últimos 18 meses): 1.300 euros/ año.
 - Mujeres con contratos en sectores donde no exista mucha representación: 1.500 euros/ año.

2. **Bonificación de cuotas por la transformación de contratos de prácticas, relevo o sustitución en indefinidos:** 500 euros/ año. Si es a mujeres 700 euros/ año, durante tres años (art 7).

3. **Modificación del contrato a tiempo parcial.** Se podrá hacer horas extraordinarias (art 5).

• **Capítulo III: Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.**

- o **Desaparecen las categorías profesionales**, se pasa a tener como única referencia el grupo profesional (art 8).
- o La empresa podrá establecer una distribución irregular de un 5% de la jornada de trabajo (art 9).
- o **Flexibilización de las causas** para aplicar la **movilidad funcional**, tanto dentro de su grupo profesional como de grupo profesional distinto, por razones técnicas , organizativas y por el tiempo imprescindible para su atención (art10).
- o **Flexibilidad de las causas** para aplicar la **movilidad geográfica**. Se elimina la posibilidad de que la autoridad laboral pueda paralizar la efectividad del traslado.

La no aceptación supondrá la extinción de contrato por despido objetivo (indemnización de 20 días por año de servicio y un máximo de 12 mensualidades) (art 11).

- o **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo** por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por razones económicas se entiende que la empresa tenga pérdidas o reduzca sus ingresos durante tres trimestres consecutivos). Se podrá someter a modificación jornadas, horarios, régimen, remuneración, cuantía salarial, funciones, aunque venga recogido en contrato de trabajo, acuerdos o pactos colectivos, o disfrutados por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario (art 12).
- o **Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor.** No será necesario autorización administrativa (art 13).

La jornada de trabajo podrá reducirse temporalmente entre un 10 % y un 70 %. Durante este tiempo de reducción de jornada no se podrá realizar horas extraordinarias (art.13).

Las empresas podrán beneficiarse de una bonificación del 50 % de las cuotas a la seguridad social por contingencias comunes devengadas por estos trabajadores en situación de suspensión o reducción de jornada. La bonificación se recibirá siempre y cuando haya un compromiso por parte de la empresa de incorporación del trabajador durante al menos un año.

- o Aparece una **nueva cultura de negociación colectiva.** Posibilidad de descuelgue de convenio colectivo. Las empresas podrán inaplicar condiciones de trabajo recogidas en convenio colectivo, cuando concurren circunstancias económicas, técnicas y organizativas (entendiendo en este caso por económicas pérdidas actuales o previstas o la reducción persistente de su nivel de ingresos o

ventas durante dos trimestres consecutivos). En caso de desacuerdo se someterá a comisión paritaria y posteriormente a Comisión Consultiva de Convenios Colectivos (art 14, uno).

- **Prioridad de los convenios de empresa** sobre los convenios sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en materias relacionadas con salarios, retribuciones, horarios, distribución de tiempos, adaptación al sistema de clasificación profesional, modalidades de contratación, medidas de conciliación... (Art 14, tres).
- **Se elimina la prórroga de convenio anterior, tras dos años** de negociación si no se ha llegado a acordar nuevo convenio o dictado un laudo arbitral con el objetivo de evitar bloqueos.(art 14,seis)

- **Capítulo IV: Medidas para favorecer la eficiencia del mercado y reducir la dualidad laboral.**

- Se recupera el art 15.5 del Estatuto de los trabajadores , que hace referencia al límite de la concatenación de contratos temporales , aunque se suspende su aplicación durante todo el 2012.(art 17)
- Se elimina el contrato indefinido ordinario anterior con indemnizaciones por despido de 45 días/año de servicio y un tope de 42 mensualidades.
- Se **generaliza el contrato de fomento de empleo** con una indemnización por despido de 33 días por año de servicio/ y un tope indemnizatorio de 24 mensualidades en caso de despido improcedente y, de 20 días por año de servicio y un tope indemnizatorio de 12 mensualidades en caso de despido procedente(art 18, tres).
- **Modificación del despido colectivo**(art 18,tres)

-Se suprime la autorización administrativa en los ERES temporales.

-Se **flexibiliza el despido colectivo** por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas. Causas económicas: disminución persistente de ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos, causa organizativa: la existencia de cambios en el modo de producción (art 18).

-Posibilidad de acordar prioridades de permanencia (representantes de los trabajadores, personas con cargas familiares, mayores de cierta edad, personas con discapacidad),

-La empresa deberá aportar **planes de re-colocación** cuando afecte a más de 50 trabajadores (art 18, tres, diez).

o **Modificación en el régimen del FOGASA:** sustitución del abono del 40 % de la indemnización legal por una indemnización de 8 días de salario por año de servicio a empresas de menos de 25 trabajadores que extinga por despido colectivo contratos indefinidos por causas objetivas, siempre que dichas extinciones no hayan sido declaradas improcedentes.

o **Modificación del despido individual:**

Se modifica el art 52 del Estatuto de los trabajadores, que hace referencia a las causas de despido en la que se introducen las siguientes cuestiones:

- **Por falta de adaptación del trabajador** a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo (cuando éstos cambios sean razonables.) La empresa debe facilitar un curso de formación para facilitar la adaptación a dichos cambios. (Art 18, cuatro)

- **Por falta de asistencia al trabajo** aun siendo justificadas o intermitentes del 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o del 25 % en 4 meses aun siendo discontinuos , en un periodo de 12 meses.(art 18, cinco).

3. LAS VALORACIONES DE LA REFORMA LABORAL DE LOS AGENTES SOCIALES

Como señalamos anteriormente, los juicios de valor sobre la reforma laboral son múltiples y divergentes. Van desde la visión de los sindicatos de estas medidas como un ataque inaceptable contra los derechos de los trabajadores merecedor de una huelga general, hasta la óptica empresarial que tilda la reforma de imprescindible, acertada y necesaria.

Entre las **valoraciones sindicales**, destacamos la conjunta de **UGT y CC.OO**, quienes sostienen que el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero (RDL) aprobado por el Gobierno, supone un gravísimo paso atrás en tanto en cuanto destruye radicalmente gran parte de los derechos laborales históricamente conquistados a lo largo de muchos años de reivindicaciones y de negociación colectiva. Definen, por ello, la reforma laboral como injusta, ineficaz e inútil, enmarcada en un ataque sin precedentes al Estado de Bienestar y a los servicios públicos, y que en definitiva van a provocar más recesión y más paro.

Además, consideran la reforma como una cesión del Gobierno a los poderes financieros y a los lobbys europeos para mostrarse como un ejecutivo capaz de tomar decisiones agresivas frente a sus ciudadanos, pero que no servirá para dar solución a nuestro principal problema: el desempleo.

Desde la **perspectiva empresarial**, destacamos la valoración que realizó la **CEOE y CEPYME**, quienes califican la reforma laboral como imprescindible y sustancial en un proceso de modernización. Sostienen que la reforma es amplia, profunda y aborda aspectos fundamentales, lo cual contribuirá a la flexibilización del mercado. Consideran, por tanto, que la Reforma Laboral está bien enfocada y que puede suponer una salida a la crisis y un paso decidido para la recuperación económica y para la creación de empleo.

4. LA VALORACIÓN DE CARITAS: REFORMA LABORAL Y PERSONAS MÁS DESFAVORECIDAS.

Iniciamos nuestra valoración recuperando las palabras de Benedicto XVI en la encíclica *Cáritas in Veritate* en la nos expone qué significa para la Doctrina Social de la Iglesia un trabajo decente: "un trabajo que, en cualquier sociedad, sea expresión de la dignidad esencial de todo hombre o mujer: un trabajo libremente elegido, que asocie efectivamente a los trabajadores, hombres y mujeres, al desarrollo de su comunidad; un trabajo que, de este modo, haga que los trabajadores sean respetados, evitando toda discriminación; un trabajo que permita satisfacer las necesidades de las familias y escolarizar a los hijos sin que se vean obligados a trabajar; un trabajo que consienta a los trabajadores organizarse libremente y hacer oír su voz; un trabajo que deje espacio para reencontrarse adecuadamente con las propias raíces en el ámbito personal, familiar y espiritual; un trabajo que asegure una condición digna a los trabajadores que llegan a la jubilación" (*Cáritas in veritate*, 63).

Junto con esta visión del trabajo decente, Benedicto XVI también es rotundo a la hora de fijar la priorización de la persona y su dignidad sobre la economía y sus intereses. De ahí su llamamiento a una ética que guíe a la economía en los siguientes términos: "*la economía tiene necesidad de la ética para su correcto funcionamiento; no de una ética cualquiera, sino de una ética amiga de la persona*".(*Caritas in veritate*, n 45)

Por tanto, principios fundamentales como dignidad, trabajo decente, ética y prioridad de la persona sobre los intereses económicos son las claves de nuestra valoración de la reforma laboral: ¿el mercado laboral responde a las necesidades de las personas o las personas respondemos a las necesidades del mercado laboral? ¿se presenta el trabajo como trabajo decente? ¿se prioriza a la persona frente a la acción económica? ¿se contempla la dignidad de la persona y la dignidad del trabajo como aspectos fundamentales? ¿qué ética rige la dinámica económica actual, una ética amiga de la persona o una ética puramente instrumental?

Esta reforma laboral ha sido planteada por el gobierno actual como necesaria e imprescindible ante un modelo laboral que califica de excesivamente rígido e insostenible, para lo cual introduce una serie de cambios laborales drásticos, Sin embargo, antes de entrar a la valoración de los contenidos concretos, constatamos la ausencia de **un cuestionamiento profundo de los modelos económico y productivo que subyacen a dicho mercado laboral**, es decir, aquellos aspectos estructurales que consideramos verdaderas causas de la profunda crisis económica en la que estamos inmersos y que tan graves efectos tienen sobre las personas más desfavorecidas.

Comenzamos nuestra valoración centrándonos en las medidas encaminadas a favorecer la **empleabilidad de los trabajadores**, que aparecen recogidas en el **Capítulo I**:

Las políticas activas de empleo apenas aparecen mencionadas en la reforma laboral, sin embargo, sí se recoge el **reconocimiento de la formación profesional de los trabajadores como derecho individual susceptible de aplicación y desarrollo a lo largo de la vida profesional**. En principio, consideramos esta novedad -poco desarrollada pues está pendiente de desarrollo reglamentario- positiva, sin embargo, **deberá afectar también a las personas con menores niveles formativos** y establecer un sistema de acceso que garantice el derecho a la educación profesional a todas las personas, evitando cualquier tipo de situación de discriminación.

En relación a la creación de empleo y su impacto sobre los colectivos más vulnerables, la reforma cita específicamente la promoción del empleo de los jóvenes a través del contrato para la formación y el aprendizaje. Nos parece positiva su orientación hacia jóvenes poco cualificados, sin embargo, al introducir la **posibilidad de concatenar dicho tipo de contratos en la misma empresa cambiando sus funciones**, advertimos del **riesgo de perpetuar a los jóvenes** en condiciones precarias y con niveles de retribución especialmente bajos.

En relación a la **intermediación laboral** se otorga legitimidad de acción a las empresas de trabajo temporal y se les abre la posibilidad de autorizarse como agencias de colocación y, de este modo, convertirse en colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo. Esto supone abrir de nuevo la puerta de la intermediación laboral a otras nuevas empresas también con ánimo de lucro. Cáritas se posiciona ante esta realidad con preocupación pues las personas en situación de vulnerabilidad, riesgo o exclusión social parten de un punto más distante al mercado laboral y necesitan procesos de acompañamiento más prolongados. Para estas personas la intermediación laboral va más allá de un simple ajuste entre oferta y demanda, supone acciones de seguimiento, de apoyo, de acompañamiento, de sensibilización empresarial, es decir, una serie de medidas que exigen múltiples recursos y una metodología que aborda aspectos más allá de los puramente laborales. **Nos cuestionamos qué lugar van a ocupar estas personas en la intermediación que lleven a cabo las empresas con ánimo de lucro, incluidas la ETTs, cuando los resultados cuantitativos no les sean atractivos ni rentables, por precisar estas personas una metodología y unos tiempos adaptados a sus necesidades.**

Además, nos preocupa cómo van a abordar estas empresas con ánimo de lucro la intermediación en el sector de las empleadas de hogar, ámbito en el que tenemos larga experiencia, donde puede primar el interés por conseguir la incorporación laboral para facturar el servicio al empleador, dejando en un segundo plano las condiciones laborales de la empleada, con el alto riesgo de precarización que conlleva.

En relación al **fomento de la contratación indefinida**, descrito en el **Capítulo II**; destacamos como novedad la creación del contrato indefinido de apoyo a emprendedores (para empresas con menos de 50 trabajadores), en el que la empresa podrá acceder a una serie de incentivos tanto a través de deducción fiscal como de bonificaciones a las cuotas de la seguridad social. Sin embargo, **nos preocupa que durante el primer año el empresario pueda rescindir dicho contrato sin ningún tipo de indemnización al trabajador.** Al mismo tiempo, vemos imprescindible que se articulen los mecanismos y órganos de control necesarios para darle oportuno seguimiento al

cumplimiento de las condiciones que generan el derecho a las deducciones fiscales y bonificaciones a la seguridad social.

Además, cita específicamente en relación al fomento de la contratación indefinida bonificaciones por la contratación de determinados colectivos que sufren mayor desempleo, entre los que recoge a los jóvenes, a los mayores de 45, y a las mujeres que sean contratadas en sectores de escasa representación. No obstante **el contrato indefinido de apoyo a emprendedores incluye la posibilidad de bonificación por parte del empresario del 50 % de la prestación por desempleo** que tuviera pendiente de percibir (si contratase a una persona en desempleo cobrando prestación), **esto supone establecer implícitamente la prioridad de contratación de personas que están cobrando la prestación por desempleo** por delante de las que no lo cobran bien porque hayan agotado sus prestaciones o bien porque no hayan cotizado lo suficiente para acceder a ellas. Gran parte de las personas con las que trabajamos en Cáritas se encuentran en esta situación de carecer ya de prestaciones por desempleo.

Nuestra principal preocupación sobre la reforma se centra en **las consecuencias tan graves que esta reforma tiene sobre las condiciones de trabajo y las relaciones que se establecen a partir de ahora entre la empresa y los trabajadores**, tal como aparecen en los **capítulos III y IV**:

Se fija un nuevo escenario, donde **los actores se sitúan en posiciones de clara desigualdad**. Las condiciones de trabajo se vinculan fundamentalmente con la productividad de la empresa y, en función de ella, la empresa podrá modificar unilateralmente las condiciones de trabajo (horarios, cuantía salarial, movilidad geográfica), determinar la suspensión, extinción de contrato en función de sus resultados económicos. Desde esta perspectiva de desequilibrio, nos preocupa el impacto que dichas medidas pudieran tener sobre los trabajadores y, especialmente, sobre aquellos más vulnerables y con menor capacidad de negociación: personas con escasa cualificación, escasa experiencia laboral, que ya en su momento encontraron grandes dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Esta reforma laboral trata de alcanzar el anhelado **equilibrio de la flexiguridad**: introducir medidas de flexibilización y garantizar al mismo tiempo unas cotas de seguridad, protección y estabilidad para los trabajadores. Sin embargo, la mayoría de las medidas van dirigidas principalmente a la flexibilidad interna y externa que permiten a la empresa un mayor margen de maniobra proporcionándole instrumentos para disponer o prescindir fácilmente de trabajadores en función de las necesidades de producción. Por ello, los mecanismos introducidos generan **más incertidumbre e inseguridad que estabilidad y protección para los trabajadores, en definitiva, se legitima un marco de incertidumbre permanente.**

Además, miramos con gran preocupación la significativa reducción de la protección de los trabajadores con **medidas como la priorización los acuerdos de empresa y la posibilidad de descuelgue de convenio colectivo.** Supone un nuevo escenario donde **se debilita lo colectivo y se potencia la individualización**, con el agravante antes mencionado de que los interlocutores no están en igualdad de condiciones. Frente a este planteamiento, convencidos sobre la importancia de lo colectivo y comunitario, defendemos la necesidad de mantener espacios de interlocución entre la empresa y los trabajadores, al amparo de la negociación colectiva, que permitan mantener un equilibrio en las relaciones. Espacios donde tanto la empresa como los trabajadores pueden dar respuesta a sus respectivos intereses y necesidades, conscientes en todo momento de la complejidad del contexto socioeconómico que estamos viviendo.

Nos preocupa que la deseada **competitividad** del tejido empresarial español se quiera alcanzar **exclusivamente a través de la reducción de costes de producción, específicamente, de costes salariales**, con la consiguiente precarización de los derechos laborales y dejando de lado otros aspectos que consideramos más importantes y más determinantes: inversión y reinversión, investigación, tecnología, sostenibilidad, calidad del trabajo, responsabilidad social corporativa, etc. También nos preocupa que **para combatir la supuesta**

rigidez del mercado laboral, -se presupone que esta rigidez es el principal obstáculo al que se enfrentan las empresas a la hora de contratar- se hayan establecidos unas medidas de flexibilidad interna, como la disminución drástica de la indemnización por despido improcedente y la ampliación de la casuística de los despidos por causas objetivas, **que en realidad convierte la flexibilidad empresarial en una amenaza real para los derechos de los trabajadores.**

La reforma laboral pretende luchar contra la dualización del mercado de trabajo, reducir la temporalidad y fomentar la contratación indefinida. Con este fin introduce la posibilidad de **bonificaciones por el paso de determinadas contrataciones a indefinidos**, como por ejemplo el contrato de formación y aprendizaje, de prácticas, relevo o sustitución. Sin embargo, **consideramos que las cuantías no son significativamente atractivas para las empresas, aunque sí valoramos el incremento del tiempo de su percepción** (se percibirán durante tres años siempre que se cumplan los requisitos establecidos).

Destacamos que la reforma laboral cite a **colectivos desfavorecidos por presentar especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo**, entre los que nombra a las mujeres víctimas de violencia de género, las personas con discapacidad y las personas en situación de exclusión social. Con respecto a las personas con discapacidad dice se incentivará la contratación a través del mercado ordinario o a través de los centros especiales de empleo y respecto a las personas en exclusión se impulsará su contratación a través de las empresas de inserción. Para que esto sea real y operativo es necesario que **se materialicen en leyes autonómicas o medidas concretas que favorezcan y apoyen presupuestariamente la economía social y dentro de éstas a las empresas de inserción.**

5. CONCLUSIÓN

Desde Cáritas **dudamos que el contenido de la reforma vaya a redundar significativamente en la generación de empleo y mucho menos para las personas más desfavorecidas, al mismo tiempo que la consideramos un**

retroceso en los derechos laborales de los trabajadores, actuales y futuros. Por tanto, al igual que se mostró ineficaz la anterior reforma laboral, tememos que la actual tampoco generará los puestos de trabajo tan deseados para la ciudadanía, en general, y para las personas más alejadas de un mercado laboral, en particular. Ineficacia que se agrava por el elevado coste que supone en términos de deterioro de derechos laborales. Por el contrario, estamos convencidos de que serán otras políticas económicas, públicas, sociales, financieras, fiscales, energéticas, ambientales y otras medidas activas de empleo las que podrán posibilitar la generación de oportunidades laborales también para las personas más distantes del mercado de trabajo.

Finalizamos nuestra valoración de la reforma laboral con las palabras de Benedicto XVI en la que nos advierte que esta crisis “nos obliga a revisar nuestro camino, a darnos nuevas reglas y a encontrar nuevas formas de compromiso, a apoyarnos en las experiencias positivas y a rechazar las negativas. De este modo, la crisis se convierte en *oportunidad de discernir y proyectar de un modo nuevo*. Conviene afrontar las dificultades del presente en esta clave, de manera confiada más que resignada”. (Caritas in veritate, n 21). Para dar respuesta a este llamamiento al discernimiento, la reflexión y la acción, necesitamos anclarnos en una visión global y coherente que apueste por un modelo de desarrollo social y ambiental sostenible, en otras palabras, **un modelo que contribuya al pleno desarrollo de todas las personas, especialmente de las personas más desfavorecidas.**