

INFORME SOBRE LA REFORMA LABORAL 2012

Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero,
de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral



Febrero de 2012

ÍNDICE

0. INTRODUCCIÓN.....	4
1. MÁS FACILIDADES PARA DESPEDIR MÁS BARATO.....	6
Abaratamiento de la indemnización por despido improcedente.....	6
EREs sin intervención de la autoridad laboral.....	7
EREs en la Administración pública.....	8
Despido objetivo por absentismo.....	8
2. CONTRATACIÓN MÁS PRECARIA.....	9
Nuevo contrato precario para las empresas de hasta 50 personas en plantilla: “contrato de trabajo indefinido de apoyo a emprendedores”.....	9
Contrato precario para la formación.....	9
Mayor protagonismo a las ETTs y privatización de los servicios públicos de empleo.....	10
Encadenamiento de contratos temporales sin limitaciones.....	11
Contrato a tiempo parcial con horas extraordinarias.....	11
3. FLEXIBILIDAD = UNILATERALIDAD EMPRESARIAL.....	12
Movilidad funcional.....	12
Modificación sustancial de las condiciones de trabajo individuales o colectivas.....	12
La distribución irregular de la jornada de trabajo como principio general y 5% salvo pacto en contrario.....	13
Suspensión del contrato y reducción temporal de la jornada laboral.....	13
4. DEBILITAMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	14
5. EL COLECTIVO DE PERSONAS DESEMPLEADAS BAJO SOSPECHA.....	15

0. INTRODUCCIÓN

La reforma laboral aprobada por real decreto ley sobre *“medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”* publicada en el BOE de 11 de febrero de 2012, y con efectos inmediatos desde el día siguiente, no por anunciada y esperada puede dejar de calificarse como una agresión a la clase trabajadora de la que se derivan graves consecuencias. Además, se establecen mecanismos suficientes para que sus efectos no se limiten a las nuevas contrataciones si no que afectarán con carácter general a la totalidad de trabajadores y trabajadoras.

Aunque el real decreto ley ya está en vigor, ahora pasará a tramitación parlamentaria, donde pueden introducirse cambios, aunque no parece que en sentido favorable teniendo en cuenta la mayoría absoluta del gobierno del PP en Madrid.

Esta reforma laboral supone llevar hasta sus últimas consecuencias las bases que han venido imponiéndose por las sucesivas reformas anteriores, y parte, como en las anteriores, de una afirmación que no por mucho repetirla se convierte en real: que el problema del mercado laboral es su rigidez y que, por lo tanto, es necesaria la flexibilidad para que las empresas puedan adecuarse a la nueva situación de crisis. Como bien sabemos, las sucesivas reformas laborales han venido estableciendo importantes mecanismos legales a disposición de las empresas, que han facilitado los despidos sin causa y con indemnizaciones cada vez menores, el fraude en la contratación temporal, la facultad empresarial para el descuelgue salarial y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo... Los datos sobre el desempleo y la precariedad laboral actual en el mercado de trabajo lo avalan.

La reforma supone una huida hacia adelante con medidas que, una y otra vez, ya han demostrado su ineficacia para hacer frente a la destrucción de empleo y la precariedad laboral. Esta vez, los mismos creadores de la reforma han reconocido que la misma no va a servir para crear empleo ni para solucionar los problemas existentes en el mercado laboral. Por lo tanto, ¿por qué se hace entonces esta reforma? y, sobre todo, ¿para qué sirve esta reforma? Sea cual sea la medida que se analice todas llegan a la misma conclusión: aumento del poder empresarial para despedir, para rebajar salarios y para no cumplir los convenios colectivos.

La crisis no es la causa de la reforma sino la coartada para avanzar en las posiciones de la patronal, que ve satisfechas sus demandas mediante la imposición de una reforma laboral a su medida que no tiene carácter coyuntural ni transitoria; se trata de una reforma estructural que llega para quedarse.

La decisión de que las consecuencias de la crisis las tenemos que pagar la clase trabajadora ha puesto a la negociación colectiva en el punto de mira de las reformas; primeramente en junio de 2011 la reforma del gobierno del PSOE que ahora se ve rematada por el gobierno del PP. Sus objetivos, en esta como en la anterior reforma, son claros: desactivar la capacidad de la negociación colectiva y, por lo tanto, de la lucha sindical para conseguir convenios colectivos sectoriales en nuestro ámbito como instrumentos clave para regular y mejorar las condiciones laborales en los centros de trabajo.

Hace tiempo que la patronal ha conseguido que los gobiernos pongan la legislación laboral a disposición de su único interés y conveniencia. Ahora se trata de que los convenios colectivos sirvan también a ese fin o, por lo menos, no lo obstaculicen. Para ello las nuevas medidas acordadas, como se explicarán mas adelante, inciden en elementos clave de la negociación colectiva: ámbitos de negociación, situar con carácter principal la negociación colectiva en el ámbito estatal y en el ámbito de la empresa y, por otro lado, facilitar la inaplicación de los convenios colectivos.

Las patronales vascas CONFEBASK y CEN, que no han dudado en aplaudir esta reforma y el sistema de relaciones laborales de “orden y mando” que instaura, saben que no hay recuperación económica posible destruyendo la demanda interna mediante la reducción de los salarios y las prestaciones sociales, mediante el empobrecimiento de las y los trabajadores y de la sociedad vasca en definitiva. Hacer seguidismo de las medidas que se imponen desde Madrid nos llevan a la misma situación que hoy tiene el Estado español.

Las imposiciones de Madrid condenan a las y los trabajadores vascos no solo a malvivir de nuestro trabajo y al desempleo sino, también, a la falta de instrumentos legales e institucionales necesarios para poder tomar nuestras propias decisiones. Nos atan de pies y manos.

La falta de reconocimiento de un Marco Vasco de Relaciones Laborales y de Protección Social que sitúe en Euskal Herria la capacidad de decisión en materia laboral nos deja sin protección ante las imposiciones que suponen las sucesivas reformas del Estado, negando la realidad socio laboral sindical y económica vasca.

Por ello en LAB consideramos necesario articular una movilización social, sindical y política para que Euskal Herria pueda salir del atolladero en que nos están metiendo y podamos decidir nuestro futuro, el reparto de la riqueza que generamos y las políticas públicas realizar. La reivindicación de las y los trabajadores vascos a favor del Marco Vasco de Relaciones Laborales adquiere una mayor significación y necesidad en el actual contexto de crisis.

Seguidamente se relacionan las medidas principales contenidas en la reforma, con independencia de la necesidad de abordar más adelante un estudio más profundo.

1. MÁS FACILIDADES PARA DESPEDIR MÁS BARATO

El régimen del despido no ha sido afectado solo por el abaratamiento de la indemnización sino que además se han agilizado los procedimientos y las causas justificativas.

- **Abaratamiento de la indemnización por despido improcedente.**

Con carácter general se establece la rebaja de la indemnización del despido improcedente de los 45 días por año trabajado con el tope de 42 mensualidades, a 33 días por año trabajado con el tope de 24 mensualidades. Además, se generaliza esta indemnización para la totalidad de trabajadores y trabajadoras; esto es, también a quien hoy ya se encuentra en el mercado laboral. A este respecto, se defiende el respeto a los derechos adquiridos de estas personas mediante un cálculo de su indemnización a 45 días de salario por año trabajado hasta la fecha de efectos de la reforma (12/02/2012) y, a partir de esa fecha, a 33 días de salario. Lo cierto es que no se respetan los derechos adquiridos en cuanto que el cálculo de la indemnización queda topado en 720 días, salvo que la indemnización hasta la reforma supere esta cuantía que será su máximo de indemnización.

Pero no solo se ha rebajado la indemnización, sino que además se suprime el abono de los salarios de tramitación, es decir; los salarios por el tiempo transcurrido desde la decisión empresarial de despedir y la sentencia que reconozca su improcedencia, para los supuestos en que la empresa opte por la no readmisión. Se establece así un incentivo más para que la empresa no opte por la readmisión. Como se confiesa en el propio preámbulo del decreto ley se trata de acabar con el denominado "*despido express*", por el que la empresa se veía "*obligada*" a reconocer la improcedencia del despido y su indemnización ante el riesgo de tener que pagar también los salarios de tramitación como consecuencia de una resolución judicial. Lo que se oculta es que, este despido, ha sido utilizado por las empresas con beneficios o que por mera conveniencia ha optado por el despido sin causa legal, asumiendo el pago de la indemnización correspondiente, lo que deja en evidencia la afirmación de lo oneroso del costo del despido.

Como se explica seguidamente, de lo que se trata ahora es de sustituir el "*despido expés*" por el "*ERE expés*" para fijar con carácter general la indemnización 20 días de salario por año trabajado con el tope de un año de salario. Como dijo el máximo responsable de la CEOE, el despido improcedente tiene que ser algo "*residual*".

- **EREs sin intervención de la autoridad laboral.**

Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que pueden justificar los despidos han estado sometidas por las sucesivas reformas laborales a una continua reformulación haciendo cada vez menos exigentes sus causas.

La regulación de la legislación laboral sobre los EREs viene, desde hace años, haciendo un recorrido que ha tenido como consecuencia una implacable transformación pasando de ser un instrumento excepcional para hacer frente a situaciones de dificultades económicas y viabilidad, a un instrumento de aplicación ordinaria en atención a la mera conveniencia empresarial. Esto explica, en gran parte, la proliferación de EREs en los últimos años.

La reforma actual, incidiendo en este camino, vuelve a reformular las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que pueden justificar los despidos. Se añade ahora que será causa suficiente para proceder al despido por causas económicas *“la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”*. Así, además de permitir el despido en empresas con beneficios, la información de los datos sobre el nivel de ingresos o ventas no solo no se conoce en los centros de trabajo, sino que además, los facilitados por la empresa, pueden no tener nada que ver con la situación alegada. También se elimina la mención legal que se hacía a la necesidad de justificar que la situación económica *“pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener volumen de empleo”*. Se legaliza de forma definitiva la mera conveniencia empresarial como causa justa de despido.

Se elimina la intervención de la Autoridad Laboral en la resolución de los EREs. Ahora, tras el periodo de consultas con la representación sindical, la decisión queda a discreción de la empresa. La reforma limita la intervención de la autoridad laboral a velar *“por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que, en ningún caso, no supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento”*.

La reforma protege así los intereses de la patronal que se ha visto *“obligada”* a negociar indemnizaciones más altas para llegar a un acuerdo con la representación sindical para presentar a la autoridad laboral.

Si bien existen razones más que suficientes para mantener una posición crítica por el escaso papel jugado en los EREs por la *autoridad laboral* en cuanto a la defensa del empleo

(consejerías de empleo de los gobiernos de Iruñea y Gasteiz), su retirada del control y decisión de los expedientes de despidos supone hacer una dejación inaceptable de sus responsabilidades políticas en el desarrollo de sus políticas de empleo y dejar la vía libre a la patronal para la destrucción de empleo.

- **EREs en la Administración pública.**

Se abre la posibilidad de que los organismos y entidades que forman parte del sector público invoquen causas económicas, técnicas, organizativas y de producción para despedir a las y los trabajadores con vínculo laboral con la administración pública. Se establece así que, *“se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público”*. Esta novedad de despidos en la administración está unida a la decisión de recorte de los servicios públicos (sanidad, educación, y servicios sociales) y a las políticas de privatización.

- **Despido objetivo por absentismo.**

El absentismo ya existía como causa de despido pero ahora se facilita al desligarlo del índice de absentismo de la plantilla. Ahora las ausencias justificadas al trabajo serán, por sí solas, causa suficiente para el despido cuando las mismas supongan el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos (aproximadamente 8 días) o el 25% en cuatro meses discontinuos (aproximadamente 20 días). Como se ha dicho, desaparece la exigencia adicional para que opere el despido de que el índice de absentismo de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en el mismo periodo de tiempo.

Se computan a estos efectos las bajas por enfermedad o accidente no laboral cuando la baja aún siendo acordada por los servicios sanitarios oficiales, tenga una duración inferior a 20 días consecutivos.

La indemnización es de 20 días por año trabajado con el tope de 12 mensualidades.

2. CONTRATACIÓN MÁS PRECARIA

Como veremos, el catálogo de contratación no solo no ha sido simplificado (como inicialmente se planteaba), sino que se ha introducido un nuevo tipo de contrato y se han empeorado las condiciones de otros ya existentes como el contrato de formación y el contrato a tiempo parcial.

- **Nuevo contrato precario para las empresas de hasta 50 personas en plantilla: “contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores”.**

El carácter de “*empresador*” se otorga a toda empresa que cuente con una plantilla de menos de 50 trabajadores y trabajadoras. Con esta definición, se crea un contrato de carácter indefinido y a jornada completa que podrá ser suscrito por las empresas con personal asalariado y plantilla inferior a 50, lo que supone en torno al 98 % de las existentes en Hego Euskal Herria. Este contrato que cuenta con deducciones fiscales para la empresa y bonificaciones a la seguridad social, tiene como característica principal la existencia de un periodo de prueba de un año como forma de camuflar que el despido, en el primer año, no exige alegar causa alguna ni abono de indemnización, lo que pone en cuestión su carácter indefinido.

La trabajadora o el trabajador así contratado “*podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de la contratación*”. Esta previsión supone alterar la naturaleza de la prestación de desempleo que pasa ahora, además de tener la finalidad sustitutiva ante la falta de rentas salariales por encontrarse en situación de desempleo, a añadirse la finalidad de subvencionar y complementar bajos salarios.

- **Contrato precario para la formación.**

El contrato para la formación queda ahora con las siguientes características:

- Amplía la edad de las personas destinatarias hasta los 30 años (antes hasta los 25 años)

mientras el desempleo en el Estado español se mantenga por encima del 15%.

- Duración mínima de un año y máxima tres años (antes 2 prorrogable por convenio hasta 3).
- Expirada la duración máxima del contrato, la empresa tiene la facultad de volver a hacer un nuevo contrato de formación con la misma persona si es para "otra actividad u ocupación". Antes de esta reforma, agotado el periodo máximo, no se podía volver a contratar a la misma persona bajo esta modalidad ni en la misma ni en otra empresa. Esto supone alargar la duración de este contrato primando más su finalidad interesada como mano de obra barata frente a su finalidad formativa y de obtención de una cualificación profesional como forma de acceder al empleo ordinario.
- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las tareas formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año o al 85% durante el segundo y tercer año (disminuye el tiempo de la formación que antes era durante su duración siempre como mínimo un 25%).
- A falta de previsión en el convenio colectivo, se fija como salario el S.M.I. descontado el tiempo dedicado a la formación lo que supone, para el 2012, un salario de 481 euros/mes durante el primer año, y de 513 euros el segundo y tercer año. Y vuelta a empezar en "otra actividad".
- **Mayor protagonismo a las ETTs y privatización de los servicios públicos de empleo.**

Las ETTs, con la reforma, además de seguir dedicándose a la contratación de trabajadores y trabajadoras para cederlos temporalmente a otras empresas, podrán operar en adelante como agencias de colocación. Para ello, en principio bastará con que presenten "una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003 de empleo y su normativa de desarrollo". Junto a ellas, podrán constituirse otras agencias de colocación con o sin ánimo de lucro que actuarán por libre o mediante convenios de colaboración con los servicios públicos de empleo (Lanbide y Servicio Público de Empleo navarro) lo que supone privatizar la intermediación en el mercado laboral.

- **Encadenamiento de contratos temporales sin limitaciones.**

La existencia de unas tasas de temporalidad tan altas en el mercado laboral (en torno al 23% de la población ocupada en Euskal Herria) tiene como causa principal la falta de control en el fraude y el abuso en su utilización, lo que origina encadenamientos sucesivos de contratos temporales que impiden conseguir la estabilidad en el empleo. La reforma laboral de 2010 introdujo una cláusula reguladora con el objetivo de limitar estos usos, pero en agosto de 2011, fue suspendida en su aplicación. La reforma actual recupera la cláusula pero, de momento, aplaza su aplicación hasta el 1/01/2013. No forma parte de las prioridades.

- **Contrato a tiempo parcial con horas extraordinarias.**

El contrato a tiempo parcial incorpora la posibilidad de realizar horas extraordinarias que, hasta ahora, estaban prohibidas. Este contrato, de escasos ingresos y también con escasa protección social, se ha dirigido con carácter principal al colectivo de mujeres como una gran fórmula para que compatibilicen las responsabilidades familiares y el trabajo fuera del hogar. En la base está una concepción sexista del trabajo (remunerado y no remunerado) donde el salario de las mujeres se considera como el complemento al salario principal del cabeza de familia.

3. FLEXIBILIDAD = UNILATERALIDAD EMPRESARIAL

El discurso recurrente actual de la patronal, y que también utiliza la reforma, es apelar a las necesidades de flexibilidad de las condiciones laborales como forma de adaptarse a las nuevas situaciones. La flexibilidad como valor positivo por oposición a lo rígido y lo inamovible.

La realidad demuestra que la flexibilidad reclamada consiste en atribuir a la patronal la unilateralidad en la decisión de los elementos claves de la relación laboral: salarios, jornada y derechos laborales en general. Todo lo que se oponga a esta unilateralidad se convierte en un obstáculo a combatir, como lo demuestra el interés por desactivar la negociación colectiva. Este aspecto supone el cambio más radical y el objetivo clave de la reforma. Las medidas que se relacionan seguidamente son un buen ejemplo de lo dicho.

- Movilidad funcional.

Se establece que la negociación colectiva o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y la representación sindical, se establezca el sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales que, en consecuencia, sustituirá el sistema habitual de categorías profesionales. Lo que se persigue es la polivalencia funcional integrando en cada grupo profesional los trabajos correspondientes a varias categorías profesionales, dando a la empresa amplias facultades para disponer de la movilidad funcional, sin más justificación que la pertenencia al grupo profesional.

La reforma para los convenios colectivos en vigor establece el plazo de un año para adecuarse a este sistema de clasificación profesional.

- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo individuales o colectivas.

Se establece que, a partir de ahora, *“la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”*.

Tienen la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y **cuantía salarial** (esta es la novedad de la reforma), sistema de trabajo y rendimiento y funciones, cuando excedan de los límites fijados para la movilidad funcional. Es decir, a la práctica totalidad de las que tienen que ver con las condiciones de trabajo.

Estas modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o por decisión unilateral de la empresa de efectos colectivos.

La reducción salarial que puede imponerse por esta vía, al igual que el resto de condiciones, tiene como límite lo que establezca el convenio colectivo estatutario, salvo lo que se expone más adelante para el caso de inaplicación del convenio.

- **La distribución irregular de la jornada de trabajo como principio general y 5% salvo pacto en contrario.**

La redacción legal establece que mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y la representación sindical, se podrá establecer la distribución de la jornada de trabajo de manera irregular a lo largo del año. Se mantiene la previsión incluida por la reforma anterior por la que, en defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir irregularmente hasta un 5% de la jornada anual (aproximadamente 90 h/año).

- **Suspensión del contrato y reducción temporal de la jornada laboral.**

La empresa por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá decidir la suspensión del contrato y la reducción temporal de la jornada laboral entre un 10% y un 70% para lo que, además, se ha eliminado la autorización administrativa previa. La empresa además contará con bonificaciones para llevar a cabo estas medidas con la exigencia mínima de que las personas afectadas mantengan su empleo al menos un año con posterioridad a la suspensión o reducción de jornada.

4. DEBILITAMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Toma como punto de partida la reforma del PSOE de junio de 2011 e incide en las mismas claves:

- Los **convenios provinciales sectoriales se mantienen en la misma situación de desprotección** ante la prioridad aplicativa y prevalencia del ámbito estatal.
- **Se refuerza la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial en importantes materias.** Por lo tanto, en la empresa, se podrán regular condiciones diferentes (también peores) que las establecidas en el convenio sectorial.

Ahora, la reforma limita a los acuerdos interprofesionales y acuerdos sectoriales la capacidad de neutralizar la prioridad aplicativa de las materias enviadas al ámbito de la empresa, al declarar el carácter indisponible de las mismas. Aún así, estos acuerdos siguen siendo los únicos instrumentos válidos que desde el ámbito de la negociación colectiva permiten blindar nuestro ámbito propio de negociación colectiva provincial sectorial.

- **Se facilita la inaplicación del convenio aplicable, sea este de sector o de empresa, en materias clave** como son: la jornada, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento, la movilidad funcional y las mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social. Si bien se exige que la empresa que alegue causas económicas, técnicas, organizativas y de producción para materializar la inaplicación del convenio en las materias mencionadas debe llegar a un acuerdo con la representación sindical de la empresa, se pretende desactivar la posición sindical mediante la imposición de un arbitraje obligatorio.
- **Se pierde la ultractividad de los convenios colectivos una vez transcurridos 2 años desde la pérdida de su vigencia si no se pacta expresamente en convenio su mantenimiento.** La ultractividad es la garantía legal por la que un convenio, una vez perdida su vigencia, mantiene su aplicación hasta su sustitución por el nuevo convenio, evitando así vacíos de regulación. Para los convenios colectivos vencidos con anterioridad a la reforma el plazo de los dos años empezará a computarse desde su entrada en vigor (12/02/2012). Perdida la ultractividad se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Esto puede suponer en nuestro modelo de negociación colectiva basado, principalmente, en los convenios provinciales, la entrada de convenios estatales. En su defecto, las condiciones laborales pasarán a ser reguladas por las previsiones legales mínimas (ET) hasta que no sean sustituidas por un nuevo convenio.

5. EL COLECTIVO DE PERSONAS DESEMPLEADAS BAJO SOSPECHA

La reforma viene acompañada de los mismos presupuestos ideológicos con los que han actuado los gobiernos de Gasteiz e Iruñea para recortar y limitar el acceso a las prestaciones de la renta básica y, que sirven también a la reforma, para situar al colectivo de personas desempleadas que cobran prestación en situación de sospecha de fraude.

Se prioriza y promociona mediante incentivos fiscales y bonificaciones a la Seguridad Social la contratación de las personas que se encuentran cobrando prestación de desempleo frente al colectivo de personas desempleadas que no percibe prestación alguna.

En la misma dirección de presunción del fraude, las bajas médicas, además de estar sometidas a la amenaza del despido objetivo por absentismo, con la reforma se establece que en el plazo de 6 meses se dotará a las Mutuas de nuevas capacidades “para una gestión más eficaz de la Incapacidad Temporal”.