



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

X LEGISLATURA

Núm. 69

12 de junio de 2012

Pág. 36

I. INICIATIVAS LEGISLATIVAS

PROYECTOS Y PROPOSICIONES DE LEY

Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero).
(621/000005)

(Cong. Diputados, Serie A, núm. 4
Núm. exp. 121/000004)

PROPUESTAS DE VETO

El Senador Jordi Guillot Miravet (GPEPC) y el Senador Joan Saura Laporta (GPEPC), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan una propuesta de veto al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero).

Palacio del Senado, 7 de junio de 2012.—**Joan Saura Laporta y Jordi Guillot Miravet.**

PROPUESTA DE VETO NÚM. 1 **De Don Joan Saura Laporta (GPEPC) y de Don Jordi Guillot Miravet (GPEPC)**

El Senador Jordi Guillot Miravet (GPEPC) y el Senador Joan Saura Laporta (GPEPC), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente **propuesta de veto al Proyecto de Ley.**

JUSTIFICACIÓN

Existe una amplia coincidencia en considerar las elevadas tasas de desempleo de nuestro país, especialmente entre jóvenes o parados de larga duración, como el primer problema de la sociedad española. La descripción de los datos de la Encuesta de Población Activa del 4.º trimestre del 2011 es muy elocuente. 5.273.600 personas desempleadas, lo que supone una tasa de paro del 22,85%. El desempleo entre las personas jóvenes de hasta 25 años asciende al 50%

Pero esa coincidencia en la identificación del problema, no existe cuando se trata de señalar las causas que lo provocan. Desde hace años y para justificar los cambios en la legislación laboral se viene repitiendo desde determinados foros económicos, medios de comunicación y partidos políticos que la

principal causa del desempleo estructural se encuentra en el modelo laboral español y la llamada rigidez del mercado de trabajo.

El elevado desempleo de comienzos de los años ochenta de siglo pasado, provocado por los grandes cambios de la economía española y la reconversión industrial, llevaron al Gobierno de la época a plantear como mecanismo incentivador del empleo la creación de un nuevo contrato temporal de fomento del empleo. Un contrato caracterizado por su naturaleza acausal, es decir por la posibilidad de utilizar la contratación temporal sin causa para cubrir todo tipo de puestos de trabajo, incluidos aquellos de naturaleza permanente.

En aquella reforma de 1984 está el origen del comportamiento de la contratación en España y del abuso de la temporalidad como factor de desregulación y del ajuste del empleo ante los ciclos, bien sea de la empresa, bien sea del conjunto de la economía. Y es también el primer precedente de cómo se ha venido utilizando el elevado desempleo como factor de legitimación social de las reformas de la legislación laboral llevadas a cabo en España. A partir de entonces, se han producido 52 reformas del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y de otras leyes laborales o del orden social concordantes. Reformas de diferente intensidad, pero siempre orientadas, a decir del legislador de la época, por la intención de promover la creación de empleo o de reducir la precariedad o dualidad del mercado de trabajo.

Durante tres décadas son muchos los datos y los estudios que permiten impugnar esta simplista relación entre legislación laboral y evolución del empleo. Para citar los más cercanos en el tiempo, baste recordar que con la legislación que durante la crisis ha sido identificada como la causa del crecimiento del desempleo, es la misma que existía entre 1995 y 2007, período en que el empleo en España creció un 62% y pasó de 12 millones de personas ocupadas a 20 millones en el momento álgido del ciclo. Ello sucedía, mientras el empleo en el conjunto de la Unión Europea de los 15 crecía en el mismo período un 17,2% y en Alemania crecía un 6%.

A pesar de la evidencia de estos datos, el discurso dominante no ha variado. Y todas las legislaturas han vivido, con mayor o menor intensidad, una ofensiva para reformar la legislación laboral con la coartada, de que con esas reformas se reduciría el desempleo y se crearía empleo. Incluso ello ha sido así en momentos de gran crecimiento del empleo, como en la reforma del Gobierno Aznar del 2002, aprobada primero por Real Decreto Ley y modificada después por la Ley 45/2002 de 12 de diciembre que instauró lo que se conoce como procedimiento de «despido express» en el despido disciplinario. Figura que posteriormente perfeccionó el Real Decreto Ley 10/2010 y la Ley 35/2010, ampliando esta posibilidad de «despido express» para los despidos objetivos.

La mayoría de las reformas de la legislación laboral aprobadas durante estas décadas —con alguna excepción— se han construido siempre bajo la supuesta orientación, recogida en sus exposiciones de motivos, de incentivar la flexibilidad interna de las condiciones de trabajo para evitar el abuso en la flexibilidad externa en el momento inicial de la contratación o en el momento final de la relación laboral, con los despidos. La lectura de las Reformas aprobadas, que en la mayoría de los casos sufren de grave fariseísmo político entre lo que dicen sus exposiciones de motivos y lo que dicen las normas aprobadas, desmiente que esa haya sido la orientación real y sobre todo las consecuencias prácticas de las mismas.

El hilo conductor real de las reformas laborales hasta llegar al cenit del Real Decreto Ley 3/2012 ha sido siempre el mismo: importantes mecanismos de flexibilidad en la contratación, acompañados de significativas bonificaciones a la contratación, que diferentes estudios realizados —entre otros por el equipo del profesor Luis Toharia— han demostrado tener escasa utilidad para determinar u orientar los comportamientos empresariales; procesos de desregulación en la prestación de trabajo, con un claro avance de la unilateralidad empresarial en la modificación de condiciones de trabajo, incluso contra lo establecido en pactos colectivos, acompañado de un retroceso en los mecanismos de flexibilidad pactada, intervención de los representantes de los trabajadores y de la autoridad laboral; deslegalización en la regulación de las condiciones de trabajo, con un retroceso de la ley en beneficio en primer lugar de la negociación colectiva y después de la unilateralidad empresarial o del vacío regulatorio.

Y por último la ampliación de las facilidades para los despidos, por la triple vía de ampliar las causas que dan pie a la rescisión de los contratos, especialmente para las llamadas causas objetivas, reducción significativa de las indemnizaciones de los trabajadores para los casos en que el despido sea reconocido o declarado improcedente, práctica desaparición de los supuestos de nulidad del despido y también la desaparición de la figura de los salarios de tramitación. Sin olvidar la significativa limitación de las posibilidades de ejercer la tutela judicial por parte de los trabajadores. Como expresión de esta evolución a favor del despido sin causa se encuentra la práctica desaparición en el Real Decreto Ley 10/2010 de las

causas de nulidad en el despido objetivo, culminando así el proceso iniciado por la Ley 45/2002. Las consecuencias de esta evolución legislativa son que cada vez más el despido causal, que hunde sus raíces en el derecho al trabajo del artículo 35 de la Constitución española, se ha convertido de facto en una desistimiento unilateral y sin causa de la relación de trabajo, con indemnización tasada.

El resultado en términos de empleo y condiciones de trabajo es hartamente conocido. Pérdida significativa de la calidad del empleo, provocada en muchas ocasiones por cambios legislativos que en su momento se justificaron por la necesidad de incentivar el empleo. Condiciones de entrada al trabajo cada vez más precarias, con menos salario y menos estabilidad, procesos intensivos de sustitución de trabajadores maduros por trabajadores jóvenes con grandes diferencias de costes laborales. Procesos de externalización productiva en búsqueda de reducción de costes por parte de las pymes y micro empresas a las que cada vez más se les hace jugar un papel periférico en la organización de los procesos productivos.

Todo ello en términos agregados ha generado un mercado de trabajo español con tres características distintivas: una gran diferencia, dualidad o segmentación en el comportamiento de los sectores, de las CCAA y de las empresas en función del tamaño de las plantillas; un comportamiento muy ciclotímico en la evolución del empleo. Y una posición cada vez más periférica de las empresas españolas en la distribución del trabajo en un contexto de globalización. Lo que ha convertido a nuestras pymes en el mecanismo predilecto de ajuste rápido del volumen del empleo por parte de las empresas centrales que controlan productos y mercados, desentendiéndose de la producción directa. Y a nuestro tejido productivo en el eslabón débil de los ajustes en épocas de crisis globales como la actual.

A ello no ha sido ajeno, sin duda, la peculiar y débil composición de nuestro tejido productivo. Con un peso importante del empleo en sectores como la construcción residencial o el turismo estacional. Con una primacía de las micro empresas que se pone de manifiesto en el hecho de que el 99% de las empresas españolas tienen menos de 50 trabajadores o el 87% menos de 10 trabajadores. Y un escaso peso de las empresas exportadoras que por sus características de plantilla —mediana de 200 trabajadores— elevada estabilidad y salarios en términos comparativos, significativa formación de sus trabajadores e innovación de sus procesos productivos y sus productos, son las que mejor soportan los ciclos económicos, incluida la actual contracción económica.

Y las diferentes reformas de la legislación laboral producidas durante tres décadas lejos de reducir estos factores de debilidad de nuestro tejido productivo los han incrementado. Por la vía de lo que algunos sociólogos del trabajo han calificado de efectos colaterales de las reformas. Aquellos efectos que no estando, al menos explícitamente en las intenciones del legislador, han sido sus consecuencias más importantes en el medio plazo. Esta es una de las causas que explica las grandes diferencias sectoriales y territoriales que en términos de empleo y de calidad del mismo se dan en el mercado de trabajo español.

Así, con la misma legislación laboral para toda España las tasas de desempleo son radicalmente distintas entre CCAA, tanto en los momentos de crisis, como en los de crecimiento, de manera que algunas CCAA tienen siempre el triple de tasa de desempleo que otras. Algo parecido sucede en términos de tasa de temporalidad, en relación a los diferentes sectores productivos, conviviendo con la misma legislación, el sector industrial con niveles de temporalidad muy armonizados a la media de la UE y en cambio sectores como la construcción o el Turismo en que por sus tasas de temporalidad son más del triple. Una dualidad en la tasa de temporalidad que también se produce en función del tamaño de las empresas. A menor tamaño, más temporalidad. Ello sin obviar los elevados niveles de temporalidad en el Sector Público. Esas diferencias en las tasas de temporalidad entre sectores se traslada también a grandes diferencias entre CCAA en función de la diversa estructura productiva de cada Comunidad y del peso que cada sector tiene en ella.

El resultado en términos históricos es que cada vez más, las diferentes reformas laborales han ido perdiendo como eje de su actuación el mandato constitucional de la garantía del derecho al trabajo, recogido en el artículo 35 de la Constitución Española, para pasar a ser concebidas como meros instrumentos al servicio de unas determinadas políticas económicas desreguladoras de la relación de trabajo. Este proceso de mutación en la consideración del trabajo como un derecho reconocido constitucionalmente, que debe ser protegido y tutelado por la legislación laboral, al trabajo como un factor productivo, regido por las reglas del mercado, como una mercancía más; ha cruzado todas las fronteras y ha llegado a su cenit con el cambio de denominación del Ministerio de Trabajo, como Ministerio de Empleo. Y especialmente en el preámbulo y en el contenido dispositivo del Real Decreto Ley 3/2012, ahora convertido en Proyecto de Ley.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

Núm. 69

12 de junio de 2012

Pág. 39

La diferencia más substancial del Real Decreto Ley 3/2012 en relación a reformas laborales anteriores es que aborda de manera nítida y como objetivo central el debilitamiento de la negociación colectiva. La intención del Ejecutivo, en funciones legislativas, y las concepciones y reflexiones que le llevan a modificar de manera significativa aspectos básicos de la negociación colectiva como la fuerza vinculante de los convenios o las normas de articulación, son muy nítidas. A juicio del Ejecutivo, las reformas laborales anteriores no han conseguido el objetivo perseguido, que no es otro que los ajustes en momentos de crisis se hagan a partir de una reducción significativa de los salarios, y a ello —dicen— ha contribuido el papel jugado por la negociación colectiva. Se trata pues, en la intención del ejecutivo en funciones legislativas, de modificar las reglas de la negociación colectiva para que permitan a las empresas imponer ajustes unilaterales en condiciones de trabajo y salarios.

Esa puede ser la razón por la que incomprensiblemente el Gobierno haya decidido no tomar en consideración el resultado de la concertación social entre CEOE, CEPYME, por un lado y CCOO y UGT, del otro, plasmado en el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de enero del 2012. Un acuerdo en que los firmantes pretenden combinar una evolución salarial para los próximos tres años de reducción de los salarios reales, con el mantenimiento de los mecanismos de flexibilidad negociada y pactada de las condiciones de trabajo y el mantenimiento de las reglas básicas de la negociación colectiva. Por contra el Real Decreto-Ley 3/2012 tiene como claro objetivo modificar de manera significativa y estructural —completa se dice— las reglas de la negociación colectiva. Para poner en manos de la unilateralidad empresarial una disminución drástica y permanente de los salarios. Y para que esta fórmula de ajuste pueda darse no solo en momentos de crisis económica, sino en cualquier circunstancia.

En base a estas consideraciones, la presente enmienda a la totalidad pretende un doble objetivo. Una impugnación de raíz de la premisa sobre la que se han venido justificando hasta ahora las reformas laborales y muy especialmente el Real Decreto ley 3/2012. Y un intento de recuperar los equilibrios perdidos en anteriores Reformas laborales, de manera que sea la flexibilidad pactada y la negociación colectiva el mejor instrumento de ajuste, sin que ello comporte una mayor precarización de las condiciones de trabajo. Recuperar en última instancia la propia razón de existir del Derecho del Trabajo, que no es otra que la introducción de reglas civilizatorias en unas relaciones, las económicas, que se dan en los centros de trabajo, caracterizadas por fuertes dosis de desigualdad e incivilidad. Al tiempo que, en coherencia con lo afirmado hasta ahora, pretendamos recuperar para la regulación laboral la función que le encarga el artículo 35 de la Constitución española que no es otro que la garantía del derecho al trabajo. Para lo cual es imprescindible que la legislación laboral recupere su función de generar equilibrios en la prestación de trabajo y no la de producir más desequilibrios a los ya existentes en la desigual relación de trabajo.

Por todo lo expuesto anteriormente, presentamos este Veto al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma laboral (procedente del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero) y, en consecuencia, su devolución al Congreso de los Diputados.

El Grupo Parlamentario Socialista (GPS), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula una propuesta de veto al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero).

Palacio del Senado, 7 de junio de 2012.—El Portavoz Adjunto, **José Miguel Camacho Sánchez**.

PROPUESTA DE VETO NÚM. 2 **Del Grupo Parlamentario Socialista (GPS)**

El Grupo Parlamentario Socialista (GPS), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente **propuesta de veto al Proyecto de Ley**.

JUSTIFICACIÓN

La situación de crisis económica, que tiene su origen en la crisis financiera internacional, se ha traducido en una intensa destrucción de empleo, agudizada extraordinariamente por el estallido de la burbuja inmobiliaria y con un enorme coste en este sector: dos tercios de los 2,7 millones de empleos

destruidos entre 2007 y 2011 se han producido en el sector de la construcción y en sectores vinculados al mismo, lo que a su vez lastra las posibilidades de recuperación de la economía española a medio y largo plazo.

La creación de empleo es la necesidad más urgente para nuestro país, es la base de la recuperación económica. La base para abrir nuevas oportunidades al conjunto de la sociedad y, especialmente, a los jóvenes, y debe ser un proyecto del conjunto de la sociedad, que requiere la movilización de la actividad empresarial, la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores y la paz social. No es posible construir un proyecto de futuro sin que ese proyecto reciba el apoyo de empresarios y trabajadores. A los poderes públicos les corresponde crear las condiciones para que ese esfuerzo conjunto sea posible y tenga éxito. Por ello, uno de los objetivos principales de esta norma es comprometer a toda la sociedad en este empeño común.

Frente a este planteamiento, el Gobierno aprobó una reforma laboral sin diálogo social, sin consenso político, vulnerando preceptos constitucionales y rompiendo de forma radical el modelo de relaciones laborales contenido en nuestra Constitución.

La reforma del Gobierno, y el presente texto, lejos de ofrecer una respuesta a los problemas de nuestra economía, intenta aprovechar esta coyuntura para instaurar un modelo profundamente ideológico con el que se persigue, fundamentalmente, una situación de desequilibrio en la relación laboral. Una reforma injusta, que precariza la prestación laboral, abarata y facilita el despido, con el único fin de reducir los costes laborales, rebajando las indemnizaciones y suprimiendo los salarios de tramitación, tanto en el sector público como en el privado, y otorga poderes unilaterales al empresario para modificar el salario y resto de condiciones laborales. Además, destruye el modelo de negociación colectiva, dejando a millones de trabajadores en la práctica sin este instrumento de regulación de sus condiciones de trabajo. Rompe, por tanto, el equilibrio entre las partes que se ha venido forjando en nuestra legislación laboral durante los últimos treinta años. Pero además, se trata de una reforma ineficaz, que no va a crear empleo, aleja nuestro modelo productivo de la sociedad del conocimiento y atenta contra la cohesión social.

Es preciso abordar la restitución de los derechos de los trabajadores laminados por la mencionada reforma laboral.

Es preciso recuperar el equilibrio en la relación individual de trabajo, que no puede estar sometida a la modificación unilateral de uno de sus elementos fundamentales, como es el caso del salario.

Es imprescindible volver el modelo de negociación colectiva que tiene su base en la Constitución y que asegura las bases para el mantenimiento de la paz laboral en el seno de la empresa. La empresa juega un papel fundamental en el sistema social y de mercado que establece nuestra norma fundamental.

Precisamente por ello, es necesario asegurar los mecanismos de negociación, acuerdo y pacto entre el empresario y los representantes de los trabajadores para favorecer la flexibilidad en la organización interna de la empresa, permitiendo su adaptación a los cambios de la nueva realidad económica, incluso adelantándose a ellos.

El Real Decreto Ley 7/2011 significó un gran avance en nuestro sistema de negociación colectiva. En ese marco legal, el esfuerzo de las organizaciones patronales y sindicales más representativas hizo posible el histórico Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado el 25 de enero de 2012. Este acuerdo supone una base sólida para lograr la flexibilidad interna negociada que necesita las empresas y demuestra que la negociación, la implicación de los sindicatos en el proceso de la adaptación de las empresas, es garantía de su éxito. Por la vía de la negociación, el acuerdo puso las bases para lograr tanto la flexibilidad interna en las empresas como la moderación salarial. Este acuerdo de 25 de enero fue ignorado y despreciado en la Reforma Laboral aprobada por el Gobierno y por el Proyecto de Ley que ahora nos ocupa. Es imprescindible recuperar los pilares jurídicos en los que se basaba este acuerdo para posibilitar su total desarrollo.

Facilitar y abaratar el despido no es el camino. Es el momento de introducir mecanismos de flexibilidad interna que ayuden a las empresas a la adaptación de la coyuntura por la que atraviesan, pero no a costa de la precarización de las relaciones laborales para conseguir ventajas, que lejos de hacernos más competitivos, introducen factores de deslealtad entre empresas.

En definitiva, la salida de la crisis no tiene por qué impedir el necesario cambio de modelo productivo, ni suponer la precarización del empleo y el retroceso en derechos, incluidos los de conciliación; por el contrario, las modificaciones normativas que se afronten deben dirigirse a avanzar hacia un mercado de trabajo más ordenado, racional y productivo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

Núm. 69

12 de junio de 2012

Pág. 41

Sin embargo, el Proyecto de Ley que ha impulsado el Gobierno y que el Congreso de los Diputados ha remitido al Senado quiebra un modelo laboral cuyas consecuencias son nefastas para el futuro de los ciudadanos y de la realidad económica de nuestro país en su conjunto. Por todo ello, el Grupo Parlamentario Socialista interpone el presente veto al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero) solicitando su devolución al Gobierno.

La Senadora Mónica Almiñana Riqué (GPEPC), el Senador Rafel Bruguera Batalla (GPEPC), el Senador Joan Sabaté Borràs (GPEPC), la Senadora Iolanda Pineda Balló (GPEPC), el Senador Carlos Martí Jufresa (GPEPC), el Senador Francisco Boya Alós (GPEPC), el Senador José Montilla Aguilera (GPEPC) y la Senadora María Jesús Sequera García (GPEPC), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan una propuesta de veto al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero).

Palacio del Senado, 7 de junio de 2012.—**Mónica Almiñana Riqué y Francisco Boya Alós y Rafel Bruguera Batalla y María Jesús Sequera García y José Montilla Aguilera y Iolanda Pineda Balló y Joan Sabaté Borràs y Carlos Martí Jufresa.**

PROPUESTA DE VETO NÚM. 3

De Doña Mónica Almiñana Riqué (GPEPC) y de Don Francisco Boya Alós (GPEPC) y de Don Rafel Bruguera Batalla (GPEPC) y de Doña María Jesús Sequera García (GPEPC) y de Don José Montilla Aguilera (GPEPC) y de Doña Iolanda Pineda Balló (GPEPC) y de Don Joan Sabaté Borràs (GPEPC) y de Don Carlos Martí Jufresa (GPEPC)

La Senadora Mónica Almiñana Riqué (GPEPC), el Senador Rafel Bruguera Batalla (GPEPC), el Senador Joan Sabaté Borràs (GPEPC), la Senadora Iolanda Pineda Balló (GPEPC), el Senador Carlos Martí Jufresa (GPEPC), el Senador Francisco Boya Alós (GPEPC), el Senador José Montilla Aguilera (GPEPC) y la Senadora María Jesús Sequera García (GPEPC), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente **propuesta de veto al Proyecto de Ley.**

JUSTIFICACIÓN

Uno de los efectos más negativos de la actual crisis económica internacional es la destrucción de puestos de trabajo, que ha tenido una intensidad especial en el caso de España como consecuencia del estallido de la burbuja inmobiliaria.

La Ley del Suelo de 1998 fue una de las principales causas del excesivo peso que el sector de la construcción adquirió en la economía de nuestro país, provocando importantes desequilibrios que han tenido un alto coste económico y social. No en vano, dos tercios de los 2,7 millones de empleos destruidos entre 2007 y 2011 se han producido en el sector de la construcción y en sectores vinculados al mismo, lo que supone un severo lastre para las posibilidades de recuperación de la economía española a medio y largo plazo.

Sin duda, la creación de empleo es la necesidad más urgente para nuestro país y la máxima prioridad para todos los agentes políticos, económicos y sociales. Sin creación de empleo, difícilmente iniciaremos el camino de la recuperación económica y tendremos la posibilidad de abrir nuevas oportunidades para el conjunto del país y de sus ciudadanos.

Para ello es fundamental el acuerdo entre los agentes sociales, entre empresarios y sindicatos. Y, a su vez, el compromiso de las administraciones, desde sus respectivas competencias, para crear las condiciones que permitan que ese esfuerzo colectivo tenga éxito.

Este no es el camino por el que ha optado el Gobierno aprobando una reforma laboral sin el acuerdo de los agentes sociales, sin consenso entre los grupos políticos, que cambia radicalmente el modelo de relaciones laborales que impulsó nuestra Constitución, que vulnera artículos contenidos en la Constitución y que, a su vez, invade competencias autonómicas.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

Núm. 69

12 de junio de 2012

Pág. 42

A este respecto, conviene subrayar las conclusiones que apunta el Dictamen 5/2012, de 3 de abril, del Consell de Garanties Estatutàries de Catalunya, que señalan, entre otras:

- La inconstitucionalidad del apartado del artículo 12 del presente RDL (modificación sustancial de las condiciones de trabajo) que da un nuevo contenido al apartado 6 del art. 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, ya que vulnera los artículos 37.1 (negociación colectiva) 24.1 (tutela efectiva de los jueces y tribunales) de la Constitución.
- La inconstitucionalidad del artículo 12 del presente RDL (apartados Uno y Dos, primer párrafo), referido a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en la medida en que su contenido vulnera los límites materiales establecidos en el artículo 86.1 de la CE (límites a las materias que pueden ser afectadas por Decreto-Ley).
- La inconstitucionalidad del apartado Uno del artículo 14 del presente RDL, referido a la negociación colectiva, en cuanto modifica el último párrafo del apartado 3 del artículo 82 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, ya que vulnera claramente los artículos 37.1 (negociación colectiva) y 24.1 (tutela efectiva de los jueces y tribunales) de la Constitución.
- La inconstitucionalidad de los apartados Tres y Seis del mismo artículo 14, en la medida en que su contenido vulnera los límites materiales establecidos en el artículo 86.1 de la CE (límites a las materias que pueden ser afectadas por Decreto-Ley).
- La vulneración de competencias autonómicas que supone, a su vez, el apartado Uno del mencionado art.14, en la medida en que interfiere en las competencias de la Generalitat de Catalunya en materia de trabajo y relaciones laborales, fijadas en el art. 170 del Estatut de Autonomia de Catalunya.

La reforma del Gobierno, lejos de apuntar en la dirección que necesita nuestro mercado laboral, trata de imponer, aprovechando el actual escenario de crisis económica, un modelo que desequilibra claramente el modelo de relaciones laborales a favor de una parte.

Se trata de una reforma injusta, que precariza la prestación laboral y abarata y facilita el despido, con el único fin de reducir los costes laborales, rebajando las indemnizaciones y suprimiendo los salarios de tramitación, tanto en el sector público como en el privado, y que otorga poderes unilaterales al empresario para modificar el salario y resto de condiciones laborales.

Además, destruye el modelo de negociación colectiva, dejando a millones de trabajadores en la práctica sin este instrumento de regulación de sus condiciones de trabajo. Rompiendo, por tanto, el equilibrio entre las partes que se ha venido forjando en nuestra legislación laboral durante los últimos treinta años.

Y además, como reconocen las propias previsiones macroeconómicas del gobierno (que prevén 630.000 puestos de trabajo menos al finalizar el presente año) se trata de una reforma ineficaz, que no va a crear empleo, si no a destruirlo al abaratar y facilitar indiscriminadamente los mecanismos de despido individual y colectivo.

Por el contrario, esta reforma no apuesta por el empleo de calidad, por la formación de los trabajadores, esencial para avanzar hacia un modelo productivo basado en el conocimiento, sino por la precariedad y que afectará gravemente a la cohesión social.

Al mismo tiempo, esta norma supone una clara ruptura del equilibrio en la relación individual de trabajo, en la medida en que permite la modificación unilateral de uno de los elementos fundamentales, como es el salario. Que rompe, igualmente, el modelo de negociación colectiva que tiene su base en la Constitución y que limita las posibilidades de los trabajadores de obtener la tutela judicial efectiva para la defensa de sus intereses y derechos.

En definitiva, se trata de una reforma ineficiente, carente de consenso político y social, inconstitucional en varios de sus preceptos, contraria a las competencias en materia laboral de las Comunidades Autónomas, como es el caso de Cataluña, y claramente lesiva para los intereses de los trabajadores.

Por todas estas razones, se presenta este veto al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero).

cve: BOCC_D_10_69_565