

REFORMA LABORAL

REAL DECRETO LEY 10/2010 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

INTRODUCCION

La crisis que atraviesa la economía española tiene, como es lógico, un componente internacional que tiene que ver con su origen financiero global y, a su vez, unas características específicas internas de la economía española: burbuja inmobiliaria, déficit exterior, exceso de endeudamiento privado, y ahora, también público, necesidad de modificación del modelo productivo, excesiva dependencia energética del exterior y un largo etcétera que no es aquí el momento de enumerar.

De entre las reformas internas que se han considerado necesarias destaca la reforma del mercado de trabajo, parte esencial del diálogo social que ha durado dos años y que se ha saldado infructuosamente sin resultado alguno: los empresarios españoles preferían que el Gobierno, por su cuenta, tomaran cartas en el asunto. Ahora entendemos claramente lo que podíamos sospechar: no eran partidarios de ceder lo más mínimo en sus pretensiones: aprovechar la crisis para crear un modelo de relaciones laborales a su gusto.

El Gobierno decide actuar con un Decreto Ley aprobado en solitario por el Partido Socialista y proceder a su posterior tramitación como Proyecto de Ley, donde este Decreto será modificado definitivamente con buena parte de las exigencias de los grupos que terminen apoyando definitivamente este proyecto. En este momento parece que será Convergencia y Unión el Grupo Parlamentario con más posibilidades de apoyar esta nueva reforma del mercado de trabajo y, es de suponer, que el peaje a pagar por parte del Gobierno al apoyo de este Grupo será importante, y en una línea ideológica muy próxima a las aspiraciones de la Patronal.

Pero el Decreto ha sido aprobado y pendientes de su tramitación parlamentaria definitiva, es hora de analizar el contenido del mismo en sus aspectos modificativos más esenciales. No olvidemos que este Decreto ha motivado la convocatoria de una Huelga General por parte de los sindicatos UGT y CC.OO para el próximo 29 de Septiembre.

En un esfuerzo de recopilación y síntesis destacaríamos las siguientes nuevas medidas de este Decreto Ley.-

Flexibilidad interna: Las empresas en “apuros” podrán pactar con sus trabajadores descolgarse de los aumentos salariales que fije el Convenio Sectorial. Hasta ahora esta medida debía estar contemplada en el Convenio.

En la negociación (15 días improrrogables, frente a las demoras que permitía la anterior norma), los empleados de empresas sin Comité podrán

delegar en los sindicatos mayoritarios. En caso de desacuerdo se podrá recurrir a un árbitro que dictara una resolución de obligado cumplimiento.

Según el Decreto, el empresario “puede hacer modificaciones sustanciales de los contratos, como reducciones de jornadas, basándose en causas de productividad o económicas”. Estas reformas tienen que ser avaladas por un laudo arbitral que, si dictamina su justificación, el empresario las puede llevar adelante.. Sin duda esto disminuye el control judicial de los trabajadores ante las reforma de sus condiciones laborales.

Los empresarios podrán modificar las condiciones laborales saltándose la Negociación Colectiva con los representantes de los trabajadores. Esto viola el derecho constitucional a la libertad sindical, vaciando de contenido en una gran medida la función de los sindicatos.

Las contrataciones, condiciones laborales y derechos de los trabajadores deben, según nuestro ordenamiento constitucional, articularse a través de la Negociación Colectiva.

Esto nos recuerda mucho al mundo laboral de los inicios salvajes del capitalismo, cuando la democracia, los sindicatos y los derechos de los trabajadores eran una utopia por la que lucharon infinidad de trabajadores. La historia de la UGT nos ilustraría mucho al respecto.

Modelo alemán.: Como alternativa a los despidos, las empresas podrán reducir entre el 10% y el 70% la jornada de sus empleados, que cobrarán el paro en la parte de la jornada que no desempeñen . Antes la reducción horaria debía ser de al menos un tercio, lo que endurecía el recurso a esta figura. La norma mejora la prestación por desempleo en estos casos y reduce de 30 a 15 días (siete para pequeñas empresas) el plazo para acordar la reducción de jornada.

Modelo austriaco: El Decreto no regula esta nueva fórmula de financiación del despido, la formación profesional o de mejora de la pensión, pero obliga al Gobierno a aplicarla en enero de 2012. El Decreto establece que un fondo de capitalización abonará una parte por decidir del despido de los trabajadores. Si no lo consumen, los asalariados podrán llevárselo al cambiar de empresa, gastarlo en formación o recuperarlo en forma de pensión al final de su vida laboral. Sin aclarar quien lo paga, el texto establece que se aplicará “sin incremento de cotizaciones empresariales”. Hasta 2012 el Fondo de Garantía Salarial pagará ocho días de cualquier despido económico.

De dudosa constitucionalidad sin duda este pago del Fondo de Garantía Salarial, (Fogasa), Esto afectará no solo a los contratos de fomento del empleo estable (33 días de indemnización por despido improcedente), sino también a los contratos indefinidos ordinarios (45 días de indemnización por despido improcedente).

Serán los propios trabajadores los que paguen con su propio dinero el despido de sus compañeros: No olvidemos que el Fogasa se financia no solo con dinero de los empresarios, sino también con la nomina de los empleados. El dinero que los empresarios aportan al Fogasa sale indiscutiblemente, junto con el conjunto de las plusvalías empresariales, del trabajo de los asalariados.

Contratación temporal: Se fija un tope de tres años, más otro sujeto a negociación colectiva, al contrato de obra y servicio. Hasta el momento esta formula carecía de limites. Además, a partir de 2012 se elevara progresivamente de ocho a 12 días la actual indemnización por finalización de contrato temporal.

Pero veremos aquí, mas adelante, que la aproximación del futuro contrato indefinido al contrato temporal se aproxima enormemente: el abaratamiento del despido y la amplia definición del “despido objetivo”, aproxima al conjunto de los trabajadores a la temporalidad y la precariedad.

Empresas de Trabajo Temporal: Excluidas hasta ahora de la construcción y la Administraciones Publicas se suprimen las trabas a las mismas en estos dos ámbitos. También se da entrada por primera vez a las agencias con ánimo de lucro en la intermediación laboral, antes competencia exclusiva de los servicios públicos de empleo.

La constitucionalidad de las ETT decidiendo sobre el Empleo Publico es algo que origina todas las reservas imaginables: el acceso al empleo Publico esta, y debe seguir estando, regulado por la Constitución, el Estatuto Básico del Empleado Publico, etc, y contemplar a estas empresas moviéndose en el ámbito publico es algo tan inaceptable como de dudosa legalidad. ¿Unas ETT administrando el derecho al trabajo publico?. ¿Decidirán baremaciones, controlaran las bolsas de interinos?. ¿Negociaran las OPES?. Este es uno de los grandes desastres e incoherencias de esta Reforma.

CONTRATO Y DESPIDO

Observamos aquí que, por diversas vías complementarias, el abaratamiento del despido y la minusvaloracion del factor trabajo forman el núcleo esencial de este Decreto.

Se universaliza el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida, con despido mas barato (33 días) frente a los 45 días de indemnización del Contrato Indefinido de carácter ordinario.

LOS DESPIDOS OBJETIVOS.: CLAVE DE LA REFORMA **REBAJAS UNIVERSALES: 20 DIAS POR AÑO TRABAJADO**

La reforma introduce modificaciones en los despidos por causas objetivas. Se facilita el despido por causas económicas objetivas (20 días por año trabajado). Se redefinen las causas objetivas del despido haciendo más fácil esta modalidad de despido que es la más barata.

¿Qué pretende el Gobierno en este punto?. Las causas económicas ya existían en la actualidad en el Estatuto de los Trabajadores, tanto para Expedientes de Regulación de Empleo como para despidos individuales. Lo que ha hecho el Decreto es ajustar la redacción de la norma a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, más comprensiva con las tesis empresariales que los juzgados de lo social. CONSEGUIR UN DESPIDO OBJETIVO ERA MAS DIFICIL PARA EL EMPRESARIO. LA REFORMA HACE FACIL LA CONSECUION DE ESTE OBJETIVO.

“Barra libre a los despidos objetivos”: El cambio abre las puertas a los despidos objetivos (apenas el 15% hoy) que conllevan una indemnización de 20 días por año trabajado, frente a los 45 o 33 de la vía del despido improcedente (actualmente casi el 80 % de los despidos).

Como dijimos más arriba el Fondo de Garantía Salarial abonará en todos las situaciones de suspensión de contrato indefinido ocho días del importe total de la indemnización. Esto supone que los empresarios, de esos veinte días por año a abonar, pagaran 12 días por año, lo que significa en la práctica un abaratamiento del factor trabajo y una claro desprecio por el mismo.

Bastará con alegar para proceder al despido objetivo una “situación económica negativa de la empresa”, sin que haya incurrido en pérdidas y sin necesidad siquiera de aportar acreditaciones fehacientes. Se limita la actuación judicial: los jueces han de basarse en la “mínima razonabilidad” para que tengan que sentenciar con amplitud de miras a favor del empresario, es decir, a favor de la consideración del despido como “despido objetivo”, abaratando de forma sustancial las indemnizaciones a los trabajadores.

ASPECTOS MAS RECHAZABLES DE LA REFORMA

1º.- No cabe duda de que estamos ante una regresión en lo que se refiere a la valoración del factor trabajo dentro de los diferentes procesos productivos que conforma la vida económica de nuestro país. Será más barato despedir, creando una mayor inseguridad en el trabajador: la opción empresarial del despido será mucho más arbitraria que antes, mucho más barata, con una acción judicial mucho más limitada, universalizando en la práctica el despido objetivo, el más barato para el empresario y el más lesivo para el trabajador.

2º.- La dualidad en el empleo en España, entre trabajadores con contrato indefinido y trabajadores con contrato temporal, se intenta amortiguar aproximando al trabajador indefinido a las condiciones del trabajador temporal: las indemnizaciones por despido bajaran considerablemente, al ampliarse el concepto de “objetividad” en el despido. Al abaratarse el despido se facilita el mismo y, por tanto, la precariedad laboral aumenta de modo considerable.

En España hay que recordar que, antes de la reforma, el despido era “libre pero no gratis”. Ahora, con esta reforma, el despido será mas libre y mucho mas barato.

3º.- La flexibilidad que se ofrece al empresario para reestructurar, reorganizar, modificar las condiciones de trabajo al margen de la Negociación Colectiva es mas que preocupante. En cada empresa la función de los sindicatos puede quedar en la de un mero vehiculo de información con los trabajadores a los que se les informa de las “ineludibles necesidades de la empresa” para llevar a cabo modificaciones al margen de toda negociación.

Pero siendo más amplio el margen de flexibilización, lo que consagra la reforma es el despido mas barato, por tanto uniendo los dos factores, mas flexibilidad unilateral y mas facilidad de despido, el resultado esta mas que garantizado: la maquinaria de destrucción de empleo funcionara a pleno rendimiento ante la mas minima dificultad o pretexto.

La destrucción de empleo en tiempos de crisis será, al menos, de la misma intensidad que la actual, dejando al trabajador más desprotegido de lo que esta actualmente: a corto plazo, un “chollo” para los empresarios. A medio y largo plazo un desastre para la economía del país.

4º.- La posibilidad de una empresa de descolgarse de los Convenios de su Sector conlleva una atomización de la actividad sindical que deja inermes a muchos trabajadores de empresas que, sin la suficiente fuerza para llevar a cabo negociaciones concretas, tenían en el Convenio Sectorial un apoyo inapreciable para defender los derechos básicos de los trabajadores. La facilidad de descuelgue es infinitamente mayor que antes: diríamos que se consagra el descuelgue entendiendo que es necesario para la buena marcha de las empresas.

CONCLUSION

Concluiríamos con que esta Reforma Laboral es una herida de muerte al Sindicalismo Confederal en España.

Sindicatos como la UGT, con una visión global de la situación del país, con una legítima representatividad para negociar aspectos que diseñen los

equilibrios macroeconómicos generales, incidiendo en la política económica global, verán muy difícil llevar a cabo su trabajo.

Se potencian las micronegociaciones empresa por empresa, se desprecia la Negociación Sectorial, se minusvalora cualquier actuación sindical que tenga que ver con un mínimo de “cogestión” en las empresas. El sindicalismo corporativo, del que ya tenemos triste experiencia, campeara a sus anchas.

La Reforma implícitamente cataloga al sindicalismo de clase como “un estorbo” para la buena marcha de la economía y de las empresas, abarata el factor trabajo, crea inseguridad y precariedad en el mundo de los asalariados.

Nuestra respuesta forma parte de una lucha ideológica en la que una parte afirma que toda la política económica, la legislación laboral, la vida en suma de un país, deben de adaptarse a las “exigencias de los mercados”.

Siguiendo esas exigencias jamás se hubiera avanzado en el Estado del Bienestar, nunca hubiera llegado una sanidad universal ni una educación pública y gratuita: a corto plazo nunca fueron rentables. El mes de vacaciones en los países mas avanzados, ¿fue del agrado de los mercados?. Todo fue el resultado de una lucha de las fuerzas progresistas: hace más de cien años que la UGT defiende los mismos valores.

Responder adecuadamente a esta agresión forma parte ineludible de nuestra tarea en estos momentos tan graves para nuestro país.

Algunos términos necesarios para entender la Reforma.

Despido Nulo:- Una sentencia obliga al empresario a reponer al trabajador en su puesto de trabajo. Se han producido por cuestiones como despedir por un embarazo, casos significativos y probados de racismo, xenofobia, discriminación sexual, etc. Se trata de un despido muy poco habitual en nuestro ordenamiento jurídico y vida laboral.

Despido Procedente:- Si el empresario alega y demuestra causas justificativas de despido. Hace referencia al despido disciplinario que, en ultimo extremo, es reconocido por un juez. Un empresario demuestra incumplimiento sistemático del trabajador, robo de dinero o documentación de la empresa, etc. No hay indemnización, pero el trabajador si cobra el subsidio de desempleo correspondiente..

Despido Improcedente.- La mayoría de los despidos son improcedentes: No se ha demostrado una prueba para situarnos en el caso anterior. No se puede demostrar, por parte del empresario, la necesidad ineludible del despido desde el punto de vista económico u organizativo. Se cobra la indemnización prevista por la Ley: 33 o 45 días por año si se trata de un “Contrato de Fomento

del Empleo” o de un contrato indefinido sin más, Se pasa a cobrar la prestación por desempleo.

Despido objetivo por causas económicas.- poco habitual en España, HASTA ESTA REFORMA.

Habitual en ERES en grandes empresas donde el empresario consigue demostrar la necesidad económica, organizativa o estructural de los despidos. Es el más barato de todos los despidos: 20 días por año. Ahora el Fondo de Garantía Salarial pagara ocho de ellos. Será muy fácil jurídicamente justificar este despido por “causas objetivas”: la Reforma se ha encargado de ello.