



REFORMA LABORAL

La Reforma Laboral aprobada por el Gobierno del PSOE, entró en vigor el día 18 de junio de 2010. El pasado 9 de septiembre de 2010 la Reforma fue ratificada por el Congreso de los Diputados, con los votos a favor del PSOE y la abstención del PNV, imprescindible para su aprobación, puesto que todos los demás grupos votaron en contra; la izquierda porque supone un grave recorte de los derechos de las clases trabajadoras, y la derecha porque la Reforma le parece “insuficiente”. En el trámite parlamentario, la Reforma se ha endurecido en sus aspectos más regresivos, por las propias enmiendas del PSOE y las pactadas con el PNV.

Comentario global: Aunque existen algunas medidas positivas (pocas, y de poco calado), otras son auténticos torpedos dirigidos a la línea de flotación de los derechos laborales. Entre otras cosas:

- **Facilita y abarata y el despido.**
- **No se pone coto efectivo a la temporalidad.**
- **Aumenta la flexibilidad interna (modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación del régimen salarial de los convenios)**

Se trata del recorte más importante de los derechos laborales de las tres últimas décadas.

La reforma laboral, así como las medidas de ajuste previas (recorte del gasto público, incluido el gasto social, reducción de las

retribuciones del personal funcionario, congelación de pensiones) y las que se anuncian para un futuro inmediato (retraso de la edad de jubilación y ampliación del período de cálculo con la consiguiente reducción de las pensiones futuras) son un exponente claro de que el Gobierno del PSOE, y los distintos Gobiernos e Instituciones de la Unión Europea se han plegado a las exigencias del “mercado”, es decir, a las exigencias del capital financiero especulativo que provocó la crisis, y de los empresarios. Mientras se aprueban recortes para las clases trabajadoras, se sigue “estudiando” cómo meter mano a los grandes especuladores, que se han forrado y se siguen forrando y dictando sus normas. Es una reforma laboral, no para crear empleo, sino para facilitar y abaratar el despido.

En concreto, las medidas más importantes afectan a las siguientes materias:

1. Facilita el despido por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o productivas). Se podrá despedir por causas económicas, en casos tales como la existencia de pérdidas **actuales o previstas**, o la **disminución persistente del nivel de ingresos** (aunque no existan pérdidas), que puedan afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad de mantener el volumen del empleo, y se justifique la razonabilidad de la decisión extintiva para **preservar** o favorecer su posición competitiva en el mercado. Anteriormente, se exigía la existencia de una situación económica negativa (entendida por la jurisprudencia como pérdidas de suficiente entidad o gravedad y sostenidas en el tiempo) y que los despidos contribuyeran a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma.

En los despidos por causas técnicas organizativas o productivas bastará acreditar la concurrencia de dichas causas y justificar la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a **prevenir** una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Se podrá despedir asimismo por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de 12 meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% (antes el 5%) en los mismos períodos de tiempo.

En todos estos supuestos la indemnización será de 20 días por año con el tope de 12 meses, en lugar de 45 días por año y tope de 42 mensualidades.

La modificación afecta a todos los contratos, sean anteriores o posteriores a la Reforma.

Comentario: El despido por estas causas, considerado hasta ahora un recurso extremo, con la reforma podrá utilizarse como medida preventiva. Ni que decir tiene que aumentarán considerablemente los despidos objetivos (con 20 días por año) y disminuirán los despidos improcedentes (con 45 días por año). En definitiva: el despido será más fácil y más barato.

2. Generaliza en la práctica el denominado contrato de fomento de la contratación indefinida (con indemnización de 33 días por año, en caso de despido improcedente, por causas objetivas). Hasta ahora se podía utilizar para contratar a personas desempleadas, inscritas en la oficina de empleo, en las que concurriera alguna de las siguientes circunstancias: jóvenes de 16 a 29 años, mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino, mayores de 45 años, paradas que llevaran 6 meses inscritas como demandantes de empleo o personas discapacitadas.

Con la reforma se amplía a las personas que lleven 3 meses inscritas como demandantes de empleo, a quienes, durante los dos años anteriores, estuvieran contratadas con contratos temporales o se les hubiera extinguido un contrato fijo en una empresa diferente, y a quienes tengan un contrato temporal en la misma empresa celebrado a partir del 18-06-2010.

Comentario: En la práctica, se podrá contratar bajo esta modalidad a cualquier persona. Bastará con contratarla previamente mediante un contrato temporal.

3. Abarata y facilita el despido de las personas contratadas bajo la modalidad del contrato de fomento de la contratación indefinida (incluidas las contratadas con anterioridad a la reforma). Esta modalidad existía anteriormente (desde 1997), pero apenas era utilizada a la hora de despedir, puesto que para abonar la indemnización de 33 días por año, era necesario que el despido se basase en causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o productivas), no disciplinarias, y que el mismo fuera declarado judicialmente improcedente, de manera que, lo que las empresas se ahoraban en indemnización, lo abonaban con creces en salarios de tramitación.

Con la reforma, la empresa que alegue causas objetivas, puede reconocer la improcedencia del despido, beneficiándose de la indemnización de 33 días por año y ahorrándose los salarios de tramitación.

Comentario: Es un atentado a la razón, una contradicción “in terminis”. Si la condición para que la indemnización sea de 33 días por año es que el despido se base en causas objetivas y que sea improcedente, es un sarcasmo que la empresa pueda alegar causas objetivas y acto seguido reconocer que tales causas no existen, para reducir la indemnización y ahorrarse los salarios de tramitación.

4. Abarata todos los despidos (por causas objetivas) de las personas contratadas a partir del 18-06-2010 con contratos indefinidos, ordinarios o de fomento de la contratación indefinida. Con independencia de que sean despidos improcedentes o procedentes, y del tamaño de la empresa, si la duración del contrato es superior a un año, la indemnización de 45, 33, ó 20 días, según los casos, se verá reducida en 8 días por año, que transitoriamente abonará el FOGASA, de manera que a las empresas les saldrá más barato el despido.

En el plazo máximo de un año, el Gobierno aprobará un proyecto de ley para regular un Fondo de Capitalización para costear una parte de las indemnizaciones por despido, sin incremento de las cotizaciones empresariales.

Comentario: Diga lo que diga la propaganda oficial, abaratar el despido supone incentivarlo, no fomentar el empleo. El aumento del empleo depende, fundamentalmente, del aumento de la demanda (los ajustes del gasto aprobados por el gobierno, lejos de incentivar la demanda, la retraen) y del flujo del crédito a las empresas, muchas de ellas (sobre todo las pequeñas y medianas) bloqueadas por falta de financiación.

Si las cotizaciones empresariales no aumentan, y una parte de ellas se destina a financiar despidos, la parte destinada al resto de prestaciones de la seguridad social (pensiones, incapacidad temporal, asistencia sanitaria...) se reducirá. De hecho, ya anuncian la inminente reforma del sistema público de pensiones, retrasando la edad de jubilación y ampliando el período de cálculo con la consiguiente reducción de las pensiones futuras.

5. No se pone coto a la temporalidad abusiva y sin causa. Se pone límite temporal a los contratos de obra o servicio que se realicen a partir del 18-06-2010 (3 años, ampliables a 4 por convenio), corrigiendo una anomalía introducida por la jurisprudencia, que admitía los contratos de obra o servicio sin límite temporal cuando mediara una subcontratación, aunque la naturaleza de la prestación tuviera carácter permanente. Por lo demás, apenas se pone coto a la contratación temporal, que se utiliza de manera claramente abusiva y en fraude de ley. Aumentar gradualmente la indemnización por finalización de los contratos temporales, de los 8 días por año actuales, hasta los 12 días por año, a razón de 1 día más por año, en los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012 (los 12 días se aplicarían a los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2015) es un medida claramente insuficiente, cuando no una broma pesada.

Comentario: fomentar el empleo estable exige restablecer el principio de causalidad (utilizar la contratación temporal únicamente cuando el trabajo sea de naturaleza temporal) y combatir decididamente el enorme fraude que existe en la contratación temporal (en torno a 1/3 de los contratos por cuenta ajena).

6. Flexibilidad. Entre otras modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las empresas podrán modificar la distribución del tiempo de trabajo (trabajar más días u horas en determinadas épocas) por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas. Podrán incluso modificarse las condiciones establecidas en los convenios colectivos por acuerdo entre la empresa y la representación legal o sindical de los trabajadores. En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional.

Comentario: la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada queda en manos de la empresa, sometida únicamente al control jurisdiccional.

7. Inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa. Podrá inaplicarse por acuerdo entre la empresa y la representación legal o sindical de los trabajadores.

Comentario: Hasta ahora solamente podía hacerse sujetándose a las condiciones y procedimientos establecidos en el propio convenio de ámbito superior.

8. Suspensión del contrato y reducción de jornada. Por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, podrá suspenderse el contrato o reducirse la jornada de trabajo entre un 10 y un 70% en cómputo diario, semanal, mensual o anual. En el supuesto de reducción de jornada y desempleo parcial, la prestación consumida se computará por horas y no por días completos como hasta ahora.

La bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por

contingencias comunes (establecida por la Ley 27/2009, de 30 de diciembre), se ampliará al 80% cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que concluyan con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación entre el personal afectado. La reposición de los días de prestación de desempleo consumidos como consecuencia de la suspensión o reducción temporal se eleva, de 120 a 180 días, cuando posteriormente se extinga el contrato por causas objetivas.

Comentario: El cómputo de la prestación consumida en el supuesto de reducción de jornada y el aumento de la reposición de la prestación de desempleo es una de las pocas medidas positivas que contiene la reforma.

9. Bonificaciones de las cuotas empresariales a la seguridad social. Se establecen diversas bonificaciones de las cuotas empresariales en los contratos indefinidos y para la formación.

Comentario: Tras destinar cantidades ingentes de dinero para garantizar la liquidez de los bancos y en medidas de apoyo a las empresas de construcción y de automoción, todo son bonificaciones para las empresas, mientras para los trabajadores y trabajadoras todo son recortes.

10. Contratos formativos. Los contratos formativos celebrados con posterioridad al 18-06-2010, incluirán la cobertura del desempleo. Asimismo, a partir de la fecha indicada, a los contratos formativos celebrados con anterioridad, cuando sean prorrogados, se les aplicará dicha cobertura durante el período de prórroga.

Comentario: Es otra de las pocas medidas positivas que contiene la reforma.

11. Agencias de colocación y Empresas de Trabajo Temporal. Se legalizan las agencias de colocación con ánimo de lucro para realizar labores de intermediación laboral, bien como colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Las agencias de colocación no podrán exigir a las trabajadoras o trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.

A partir del 1 de enero de 2011, a excepción de determinados trabajos especialmente peligrosos, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal.

A las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias se les aplicarán las mismas condiciones esenciales (remuneración, duración de la jornada, horas extraordinarias, períodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos) que les corresponderían de haber sido contratadas directamente por la empresa usuaria. Hasta ahora se les garantizaba únicamente la retribución.

Comentario: la supresión de todos los límites y prohibiciones a las empresas de trabajo temporal, resulta muy inquietante, pues muy a menudo se utiliza a las empresas de trabajo temporal para la realización de trabajos de naturaleza normal y permanente. El avance en cuanto a la equiparación de las condiciones de trabajo es otra de las pocas medidas positivas de la reforma.

12. Control de las personas beneficiarias de la prestación contributiva de desempleo. La participación en cursos de formación será voluntaria durante los 30 primeros días de percepción de la prestación (antes el plazo era de 100 días) a partir de los cuales será obligatoria, de manera que la negativa a participar en los mismos será sancionable.

Comentario: Resulta bastante indignante habida cuenta que apenas se ofrecen cursos de formación y en muchas ocasiones no tienen ninguna utilidad para el perfil de las personas desempleadas. En fin, muy a tono con el conjunto de la Reforma.

Iruña-Pamplona, 10 de septiembre de 2010.

SOLIDARI
www.solidari.es

Iruña: Estafeta 61. 948220051

Tudela: Príncipe Viana 3. 948825857