

23 de septiembre de 2010

Informe de UNT: “Contenido y consecuencias de la Reforma Laboral de 2010”


Introducción

El 17 de septiembre de 2010 fue aprobada definitivamente una nueva Reforma Laboral, la más dura de todas, tras haber pasado los diversos trámites parlamentarios. Lo primero que llama la atención es que después de que el Gobierno calificara como de muy urgente dicha reforma, optara no por la habitual vía rápida del simple Decreto-Ley (que sólo requiere convalidación parlamentaria), sino por la más lenta vía del Proyecto de Ley. ¿Por qué? La respuesta está clara: el PSOE necesitaba que todos los partidos políticos se implicaran en el proceso, de forma que así por una parte evitaba aparecer como responsable único de la reforma, y por otra lograba que las enmiendas de otros grupos parlamentarios endurecieran un poco más el texto original en unos casos, rebajando con ello su responsabilidad directa ante su electorado, y en otros que el propio PSOE apareciera como el moderador de dichas enmiendas, lo que también le justificaría de cara a su base social. Desde luego, a la vista de los resultados, da la impresión que el PSOE ha conseguido ambos objetivos.

Desde Unión Nacional de Trabajadores (UNT) queremos resaltar varios aspectos importantes de esta Reforma Laboral que supone globalmente, se mire como se mire, un nuevo retroceso en materia de derechos laborales que nos acerca un poco más al siglo XIX en esta materia. Basta con un rápido repaso para ver la dimensión real de esta Reforma Laboral, la más dura de todas las realizadas hasta este momento.

1. Contratación temporal

- El contrato por obra o servicio determinados se limita a 3 años por el Estatuto de los Trabajadores y hasta 4 años si se permite en el convenio sectorial (afortunadamente aún no basta con acordarlo en convenio de empresa). Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

- Cuando se tengan dos o más contratos temporales de cualquier tipo (excepto los de formación e interinidad, aunque incluyendo los contratos por ETT), que sumen 24 meses en los últimos 30 con la misma empresa o grupo –incluidos los casos de sucesión y subrogación de empresas– y haciendo cualesquiera funciones, el contrato se transforma automáticamente en indefinido. Antes se exigía que fuera ejerciendo las mismas funciones y con la misma empresa. Es una 

clara mejora en teoría, pero que se queda en poca cosa gracias a la facilidad que se introduce en el despido objetivo de los trabajadores indefinidos, tal y como se verá más adelante.

- La empresa tendrá que comunicar por escrito al trabajador, en el plazo de 10 días, que ha pasado a ser indefinido por cualquiera de las razones anteriores, si bien no parece probable que esto se vaya a producir (al final se tendrá que demandar para que sea reconocido). Eso sí, el trabajador puede solicitar al Servicio Público de Empleo (INEM) un documento acreditativo que puede presentara la empresa para que se produzca el reconocimiento, y será considerado como infracción laboral.

- Se amplía la edad máxima de quienes firmen un contrato para la formación, pasando de los 21 a los 25 años.

- Las dos grandes vías de fraude de ley en los contratos temporales se seguirán permitiendo:

- Contratas. La cesión ilegal de trabajadores mediante contratas seguirá estando tolerada, y ahora incluso se practicará en las administraciones públicas con más facilidad que hasta ahora.

- La sucesión de trabajadores temporales para el mismo puesto fijo. Sólo podrá evitarse en caso de que el trabajador demande judicialmente, pues nadie va a controlar esto.

- La indemnización por fin de contrato temporal pasará a ser de 12 días por año en 2015. En los contratos celebrados en 2010 y 2011 seguirá siendo de 8 días como hasta ahora, en 2012 de 9, en 2013 de 10, en 2014 de 11 y en 2015 de 12.

- Se va a permitir la contratación por ETT dentro de las Administraciones Públicas. Esto es una barbaridad, además de seguramente inconstitucional, pues es contrario al principio de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública. Esto supondrá la muerte de las bolsas de trabajo. Hasta ahora las Administraciones tenían que convocar oposiciones cada cierto tiempo con el objetivo de tener bolsa de trabajo. Ahora no va a hacer falta.

2. Despidos

- Se rebajan los requisitos para despedir a un trabajador por faltar a su puesto de trabajo. De esta forma un trabajador puede ser despedido por causas objetivas, entre otras “por faltas de asistencia al trabajo [...] que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los mismos periodos de tiempo”.

- Despido por causas económicas. Hasta ahora era necesario que la empresa demostrara que dicho despido era necesarios para la supervivencia de la empresa. Ahora sólo



tendrá que probar que “se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado”. Es decir, que el mantenimiento o impulso de la posición competitiva de la empresa es causa suficiente para despedir a los empleados... Esto supone una puerta abierta a la descausalización y al despido libre.

- Despido por causas organizativas. Las causas que antes justificaban un simple cambio de horario, de jornada o un traslado ahora también justificarán el despido objetivo, e incluso se admite despedir de forma preventiva, ya que se admite dicho despido para prevenir una futura “evolución negativa” de la empresa o simplemente para “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”. Ya no será necesario que la empresa demuestre que existen dificultades reales, actuales y efectivas, como hasta ahora. Otra puerta abierta al despido libre sin causa, pues la causa en este caso se queda en simple papel mojado.

- El preaviso al trabajador por despido objetivo será de 15 días. Antes era de 30. En cualquier caso, la falta de preaviso no determinará la improcedencia del despido.

- Si en despido objetivo no pagan la indemnización inmediatamente y el empleado demanda, será despido improcedente. Antes era nulo, con readmisión obligatoria.

- Si en la carta de despido objetivo no se indican con detalle las causas y la justificación del mismo, será despido improcedente si el empleado demanda. Antes era nulo con readmisión obligatoria. Se trata sin duda de otro paso enorme hacia la descausalización del despido y, finalmente, del propio contrato, aunque aún no se llegue formalmente a tanto con esta reforma.

- El despido por estas causas –que ahora serán más fáciles de alegar– seguirá siendo indemnizado con 20 días por año trabajado, pero de ellos 8 se pagarán por la vía del FOGASA (Fondo de Garantía Salarial, que con esto deja de cumplir con su misión principal de garantía y pasa a la de “subvencionador” del despido), dejando únicamente en 12 los días de indemnización a pagar por la empresa. Es decir, la mayoría de los despidos que antes le costaban a la empresa 45 días de indemnización, pasarán a costarle sólo 12, y el FOGASA pagará 8 que antes no pagaba... Con esto tendremos la curiosa situación de que va a resultar más fácil despedir a un trabajador que trasladarle o modificarle el horario (algo que sólo puede hacerse por razones probadas), pues en este caso el trabajador podrá rescindir el contrato y la empresa tendría que pagar como hasta ahora 20 días de indemnización ella sola.

Es decir, que la nueva receta mágica contra el paro consiste en fomentar la contratación abaratando el despido y subvencionándolo con dinero público (el FOGASA se nutre principalmente con las aportaciones empresariales, pero no por ello deja de tener carácter público). Es más, con esta Reforma Laboral el despido correcto y respetuoso con el trabajador va a ser más caro que el fraudulento. ¿Cómo es posible esta sinrazón?



Desde UNT recomendamos a los trabajadores que soliciten reducción voluntaria de jornada o que se presenten a las elecciones sindicales en su empresa, pues desde ahora estas dos vías van a ser casi las únicas para eludir un despido que ya es de hecho libre y además ahora barato.

3. Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida

Este contrato tenía la finalidad de eludir la indemnización de 45 días por despido de un indefinido, de forma que ciertos colectivos podían contratarse con esta modalidad cuya indemnización es de sólo 33 días por año trabajado (hasta un máximo de 24 mensualidades) y evita tener que abonar los salarios de tramitación (es decir el salario completo entre el despido y la sentencia, que suelen ser unos 4 meses). Con esta Reforma Laboral dicho contrato podrá extenderse más allá de los casos hasta ahora previstos.

- Se lo van a poder hacer a jóvenes de entre 16 y 30 años, a los mayores de 45 años, a las mujeres en diversos casos, a los discapacitados, a los parados que lleven un mes inscritos en el INEM, a todo parado cuyo empleo anterior haya sido con contrato indefinido o que haya estado dos o más años con contratos temporales con cualquier empresa, etc. Es decir, a casi todo el mundo, por lo que va a ser el contrato más habitual.

Obviamente, muchas empresas captarán rápidamente que no les interesa mantener el contrato indefinido ordinario y que en muchos casos les saldrá más barato despedir a los trabajadores que lo tengan –fingiendo una renuncia voluntaria del empleado– para pasarles de inmediato a la nueva modalidad de “Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida” y así evitar que sigan engordando su futuro derecho a indemnización. ¿Qué empresa va a hacer a partir de ahora contratos indefinidos ordinarios?

- Nuevo papel del FOGASA: subvencionar con dinero público el despido. Hasta ahora siempre estuvo claro el papel del FOGASA: abonar con dinero público (el que se engrose con las cotizaciones empresariales principalmente no supone que deje de ser público) los salarios e indemnizaciones que la empresa obligada no podía pagar. Es decir, era una garantía de cobro para el trabajador, si bien era necesario que el Juez reconociera la insolvencia de la empresa.

Pues bien, a partir de ahora el FOGASA va a pagar 8 días de indemnización por año en todos los despidos colectivos y objetivos (no si son disciplinarios –en lo que no hay indemnización– o improcedentes) de trabajadores con contratos indefinidos que se firmen desde que entre en vigor la Ley y que duren más de un año, y ello sin necesidad de que la empresa sea insolvente ni de que el despido esté justificado, lo que supone que con el dinero público se van a subvencionar los despidos improcedentes ahora admitidos como “objetivos” (normalmente en la carta del despido se dice que “es por causas objetivas y se reconoce su improcedencia”), lo cual resulta absurdo y contrario al más elemental sentido común. ¿Cómo puede subvencionarse con dinero público algo ilícito (improcedente legalmente)?

Estas subvenciones a cargo del FOGASA dejarán de abonarse cuando entre en vigor el nuevo Fondo de capitalización que se anuncia.



4. Cambios de horario, congelaciones salariales y despido parcial

· Con la nueva Reforma Laboral la distribución de la jornada de trabajo será libre dentro de cada empresa sin necesidad de hacer caso a lo que diga el Convenio Colectivo aplicable (que sólo servirá a partir de ahora para fijar el número de horas de la jornada anual), si bien los empleados a los que se les modifique el horario mantendrán su derecho al conflicto colectivo y/o demanda individual contra dicho cambio, o bien a la rescisión voluntaria de su contrato cobrando la indemnización de 20 días por año y con derecho a cobrar el desempleo.

· El llamado “descuelgue salarial” (congelación del sueldo o no aplicación de las subidas) por dificultades económicas está previsto en el Estatuto de los Trabajadores desde hace años, de forma que se podía hacer siguiendo lo estipulado al respecto en el Convenio Colectivo aplicable. Con la reforma se podrán congelar los salarios de toda la plantilla mediante pacto de empresa (independientemente de lo que diga el Convenio), aunque sólo si no hacerlo hiciera peligrar los empleos. Este pacto sólo podrá durar lo que le quede de vigencia al Convenio o, en su defecto, 3 años. Obviamente, desplazar el ámbito de negociación para reducirlo al de la empresa supone poner en desventaja negociadora a la parte más débil, que es casi siempre la de los trabajadores.

· Por causas económicas, organizativas y de producción, las empresas podrán reducir temporalmente las jornadas de sus trabajadores entre un 10% y un 70% sin pagarles indemnización alguna y sin límite de trabajadores afectados (antes esto se tenía que hacer con un ERE de reducción de jornada, si bien por esta vía no existían los límites porcentuales mencionados ni se exigía que fuera de forma temporal). Eso sí, al menos parece ser que se seguirá teniendo derecho a cobrar el desempleo parcialmente (sin descontarlo del derecho a paro acumulado, aunque ello sólo durante los primeros 6 meses), si bien un futuro Reglamento parece que puede pretender condicionarlo a que los trabajadores realicen cursos de formación.

5. Desempleo

· Se autorizan las agencias privadas de empleo con afán de lucro: las Agencias de colocación. Es decir, se privatiza el desempleo de una forma similar a como sucede con las mutuas en los accidentes y enfermedades laborales, y el Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) ya no será el único organismo competente, de forma que serán agencias privadas las que tendrán el control de las prestaciones que cobran los parados (agencias colaboradoras). Bajo la amenaza constante de perder el paro (y todos sabemos cómo funcionan las mutuas respecto a las bajas laborales), los parados tendrán que realizar con ellas estas gestiones:

- 1.- Renovar la demanda en la agencia.
- 2.- Acudir obligatoriamente a las citas de la agencia para ofertas, cursos, etc.
- 3.- Acudir a las entrevistas de trabajo que la agencia le concierte.
- 4.- Acudir a la agencia para entregar el comprobante de que han acudido a la entrevista de trabajo.



- 5.- Aceptar obligatoriamente las ofertas de empleo que la agencia considere adecuadas.
- 6.- Hacer los cursos de formación que la agencia considere adecuados.
- 7.- Realizar los trabajos de colaboración social que sean requeridos por la agencia.

· Las agencias tendrán acceso directo a los datos de los parados registrados en los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas, de forma que cualquier auxiliar administrativo que allí trabaje podrá conocer los historiales laborales y datos personales.

· Las agencias no podrán cobrar a los parados por sus servicios pero sí a las empresas por cualquier concepto (buscar empleados, alumnos para sus cursos, colaboradores para asuntos sociales, etc.). Por supuesto podrán cobrar las subvenciones públicas que generosamente se ofertarán “para fomentar el empleo”, por lo que este negocio promete.


Todo indica que las asociaciones de empresarios van a ser las primeras en crear este tipo de agencias de colocación, pues así tendrán acceso directo a las bases de datos de los servicios públicos de empleo, un mecanismo para cubrir los empleos que nadie quiere y sobre todo candidatos sin fin para rellenar sus cursos de formación y cobrar más subvenciones. ¡¡¡Menudo negocio!!!

· Respecto a los cursos de formación, en el Senado se incorporó, con el acuerdo de todos los grupos, la reducción a 30 días del plazo con el que cuentan los parados para rechazar cursos de formación sin ser sancionados. En el redactado original de la ley, el plazo se fijaba en 100 días. El trámite en el Senado ha incorporado un añadido del Partido Popular en el que se dice que la participación ha de ser en cursos “que se correspondan con su profesión habitual [del parado] o sus aptitudes formativas”.

· En lo referente a desempleo parcial, “la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días”.

6. Administración Pública

· Va a ser más fácil el despido del personal laboral fijo y se va a poder contratar personal por ETT, tanto fijo como temporal. Esto va a suponer el cambio más importante en la política de personal en la Administración que se haya hecho jamás en España (desaparecerán las bolsas de trabajo, dejarán de convocarse oposiciones de personal laboral, etc.). Ahora a tirar de ETT con trabajadores poco cualificados y que no exijan demasiados derechos (y en caso contrario, que la ETT mande otro). Seguramente se trate de una medida inconstitucional, pues es contraria al principio de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública, pero ¿qué les importa? ¡¡¡Menudo chollo que va a suponer esto para las ETT!!!

· Obviamente esto afecta a todo el empleo público laboral: Administración General del Estado, autonomías, universidades, ayuntamientos, diputaciones, organismos autónomos (CIS, CSIC, CNI, INE, Patrimonio Nacional, etc.), agencias estatales (BOE, AEMET, etc.) y entidades públicas y empresariales (AENA, RTVE, RENFE, FNMT, ICO, etc.). El 

personal funcionario no se ve afectado por la Reforma Laboral por su carácter administrativo, si bien hay que recordar que desde hace unos años es posible su despido por la vía de la reorganización departamental, enviándoles a su casa sin destino y amortizando todos esos puestos. Es algo que no se hace aún, pero la posibilidad legal existe, aunque la mayoría de los funcionarios lo desconozca.

· Ahora el personal laboral fijo, además de por causas disciplinarias, podrá ser despedido en dos casos:

1.- Por causas económicas. Hasta ahora no era posible alegar esto (salvo casos como el de quiebra de un ayuntamiento, por ejemplo). Sin embargo ya no será necesario el requisito de acreditar una quiebra o similar. Bastará con alegar dificultades presupuestarias para justificar esta causa, incluida la simple previsión de evolución negativa del presupuesto.

2.- Por causas organizativas. Por ejemplo porque se decida privatizar un servicio público o externalizarlo mediante contratos con empresas o ETT. Ya no habrá obligación de reubicar al personal ni de esperar a que se jubile, desapareciendo las trabas hasta ahora existentes.

7. Fondo de capitalización

Se trataba de la anunciada innovación estrella de la Reforma Laboral, aunque finalmente sólo se queda en proyecto y se remite a un futuro Proyecto de Ley (si bien se fija como día de entrada en vigor el 1 de enero de 2012). La idea consiste en nutrir ese Fondo de capitalización, sin incremento de las cotizaciones empresariales, para cada trabajador a lo largo de su vida laboral, de forma que “la regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo”.

8. Jurisdicción social

Se modificará la Ley de Procedimiento Laboral para atribuir “al orden jurisdiccional social, entre otras cuestiones, de los recursos contra las resoluciones administrativas de la Autoridad laboral en los procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores”. En este sentido hay que destacar que ya hay un Anteproyecto de Ley de Procedimiento Laboral que pretende, entre otras muchas cosas, incluir en la jurisdicción social todas las materias que de alguna forma estén conectadas con la temática social (algunas eran hasta ahora competencia del orden civil o del contencioso-administrativo).

Este es en definitiva el grueso de la Reforma Laboral del actual gobierno socialista, y su orientación está clara tras su análisis: reducción de derechos laborales, privatización



de servicios públicos, subvención del despido, precarización del empleo con contratos de peor calidad y menores garantías... Se trata de una reforma que nos afecta a todos, ya sea directamente, ya sea de forma indirecta a través de nuestros familiares y amigos. Nadie puede decir que no se ve afectado de alguna manera por esta agresión a los derechos de los trabajadores.

La Huelga General convocada por los pseudo sindicatos del Sistema para el 29 de septiembre se basa, pues, en una serie de razones imposibles de negar, lo que hace que la contestación a la Reforma Laboral esté plenamente justificada (aunque obviamente llega con dos años de retraso, como UNT lleva demandando desde 2008). Los convocantes están desprestigiados ante los trabajadores y ante la opinión pública, y ello fundamentalmente por su complicidad con el gobierno más nefasto que se recuerda en España y su falta de respuesta y de propuestas ante la crisis capitalista que hemos soportado en los últimos años y que ellos mismos negaron hasta el último día. Es más, ni siquiera buscan dar una respuesta social unitaria ni se proponen mantener indefinidamente la presión al Gobierno para que dé marcha atrás. CCOO y UGT sólo quieren repetir su actuación de otras veces.: hacer un poco de ruido y olvidarse del asunto.

Ahora bien, ¿alguien puede negar que esta Reforma Laboral necesita una contestación popular contundente? Por desgracia, si la respuesta social no es importante, las consecuencias serán aún peores, y a esta reforma seguirá la de las pensiones y quién sabe cuántas más...