

20 de febrero de 2012

# UNT contra la nueva Reforma Laboral de 2012

El Partido Popular lo había dicho por activa y por pasiva: uno de sus primeros objetivos sería hacer una nueva reforma laboral, la enésima de las últimas décadas, con vistas a flexibilizar un poco más lo que ellos llaman el “mercado de trabajo”. Ese concepto de “mercado” deja bien claro que para ellos los trabajadores sólo somos una mercancía como cualquier otra con la que mercadear, y para más INRI somos siempre nosotros, si no los culpables únicos de las crisis capitalistas, sí al menos los que tenemos que hacer los mayores esfuerzos para afrontarlas. Eso sí, en las épocas de bonanza nunca piensan en el reparto de los beneficios...

En cualquier caso, en esta Reforma Laboral (ver cuadro comparativo pinchando aquí o en la imagen) algunas medidas que el PP había anunciado afortunadamente no fueron finalmente aprobadas: la reducción de los distintos modelos de contrato a uno solo o unos pocos, y la descausalización de los contratos y los despidos. En este último tema se avanzará algo, pero sin llegar a acabar con las causas legitimadoras de los contratos y de los despidos.

A) La primera medida que desde hace tiempo sonaba en todas las quinielas, finalmente se ha confirmado: se autorizará a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) para actuar como agencias privadas de colocación (que fueron legalizadas en la Reforma Laboral de 2010), para lo cual se ha alegado el argumento peregrino de que se hará “por disponer de una amplia red de sucursales distribuidas por todo el territorio y con amplia experiencia en el mercado de trabajo”.

• Obviamente, esto supone que 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.

B) Contrato para la formación y el aprendizaje: la edad máxima para acceder a este contrato será de 30 años hasta que la tasa de paro baje del 15%, momento en el que se reducirá a los 25 (hasta la Reforma Laboral de 2010 la edad máxima era la de 21 años). Tras agotar un periodo de formación en una actividad, el trabajador podrá utilizar esta modalidad de contrato en otros sectores, lo que según el Gobierno mejora su “empleabilidad” (en realidad esto sólo servirá para que la misma persona encadene este tipo de contratos y siga en la precariedad).



## C) Formación:

Como aspecto parcialmente positivo, el trabajador podrá recibir la formación en la propia empresa, si bien tal derecho estaría condicionado a que ésta disponga de instalaciones y personal docente, lo cual reducirá en la práctica este derecho a la mayoría de los trabajadores.

No obstante, se procederá al reconocimiento de nuevos derechos en materia de formación profesional:

1. Derecho a la formación dirigida a la adaptación al puesto de trabajo.
2. Creación de una cuenta identificativa de la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida laboral.
3. Desarrollo del "Cheque Formación".
4. Permisos retribuidos con fines formativos.
5. Se permitirá a los centros y entidades de formación que intervengan directamente en el sistema de formación para el empleo.

## D) Contrato Indefinido de Apoyo a los Emprendedores:

Con el pretendido objetivo de fomentar la contratación indefinida por parte de autónomos y PYMES, que constituyen la base del tejido productivo se han anunciado las siguientes medidas:

- Creación de un nuevo contrato indefinido destinado a empresas de 50 o menos trabajadores y con una duración del periodo de prueba de hasta 1 año. Es decir, que durante 1 año el empresario podrá despedir libremente al trabajador sin necesidad de alegar nada, sin preaviso ni indemnización de ningún tipo... ¡¡¡y a contratar a otro al que poder despedir alegremente antes de cumpla el año de trabajo!!!

- Habrá una reducción fiscal de 3.000 euros para estas empresas/autónomos que contraten a su primer trabajador si éste es menor de 30 años, así como una deducción fiscal del 50% de la prestación por desempleo de los trabajadores contratados durante un año. En éste último caso, el trabajador podrá percibir, si así lo desea, junto con su sueldo, el 25% de la prestación.

Además, con la intención de fomentar la contratación indefinida por parte de autónomos y PYMES de hasta 50 trabajadores de determinados colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo se anuncian diversas bonificaciones: para fomentar la contratación indefinida de los jóvenes, colectivo afectado por una tasa de paro cercana al 50%, se establece una bonificación de hasta 3.600 euros a la contratación de jóvenes parados de entre 16 y 30 años, y para fomentar la contratación indefinida de parados de larga duración mayores de 45 años, se establece una bonificación de hasta 4.500 euros.

E) Limitación del encadenamiento de contratos temporales. A partir de 31 de diciembre de 2012 se recupera la prohibición de encadenamiento de contratos temporales más allá de 24 meses, prohibición que había suspendido el Gobierno socialista en la Reforma Laboral de 2011. Sin duda esta es una de las pocas medidas positivas de esta nueva legislación laboral.

F) Modificación del contrato a tiempo parcial. Impulso de la utilización del contrato a tiempo parcial. Se dice que favorece que los trabajadores puedan compatibilizar mejor el empleo con los estudios y con su vida familiar y personal, si bien también puede servir para evitar contrataciones de tiempo completo haciendo jornadas muy similares.



G) Se regula por primera vez en España el teletrabajo, salvaguardando el derecho a la formación. Se trata de una de las novedades más destacadas de esta Reforma Laboral.

H) Con la excusa de “facilitar la adaptación de las condiciones laborales a la realidad de la empresa” se da un gran paso en la dirección de liberalizar las condiciones laborales:

- Se podrán modificar las funciones de los empleados dependiendo de las necesidades de la empresa.
- Se facilita la modificación de la jornada de trabajo, el horario, el salario y sistema de rendimiento, entre otros.
- Con el objetivo de evitar el despido, se simplifican los trámites y se establecen incentivos para la reducción de jornada laboral o la suspensión temporal del contrato, ante situaciones de disminución de la demanda.

I) Negociación colectiva.

Se va a dar prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial, algo que facilitará los abusos empresariales y la “compra” de los representantes sindicales. Hasta ahora éstos no podían firmar convenios de empresa que limitaran derechos adquiridos por convenios de ámbito superior, pero ahora se abre una peligrosa puerta a un mayor abuso y corrupción sindical.

A ello se une la idea de facilitar a las empresas en dificultades la posibilidad de no aplicar el convenio de ámbito superior. Los descuelgues se multiplicarán y con ellos los abusos.

Finalmente se termina con el principio de la ultraactividad de los convenios colectivos: el plazo máximo de vigencia de los convenios colectivos será de dos años desde su denuncia. Hasta ahora la falta de acuerdo suponía la prórroga indefinida de la parte normativa del Convenio, pero ahora es probable que a los dos años se pierdan todos los derechos laborales adquiridos pero no reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, bastando para ello con que una de las partes (normalmente la empresarial) decida no llegar a ningún acuerdo, lo que perjudica siempre a la parte más beneficiada en las negociaciones (normalmente el trabajador).

J) Extinción de la relación laboral por causas empresariales: se objetivarán las causas del despido y se elimina la autorización administrativa previa de los ERE (Expedientes de Regulación de Empleo), algo que agilizará los mismos a cambio de eliminar el control que evitaba los abusos a la hora de que las empresas recurrieran a los ERE. Con esta medida los ERE serán rápidos y el trabajador quedará completamente indefenso frente a los abusivos, sólo quedándole la vía judicial para defenderse de ellos.

K) Se regulan las extinciones de contratos de personal no funcionario en el sector público. Esta medida supondrá que los directivos de las empresas públicas no cobrarán indemnización si se reincorporan a un puesto anterior en la Administración Pública, y en caso contrario las indemnizaciones se limitarán a dos años de remuneración fija o dos veces las bases máximas resultantes de los límites fijados por el Gobierno.

L) En el caso de los directivos de los bancos, recibirán un máximo de dos años de retribución como indemnización, si bien no tendrán derecho a la misma en caso de que existe un expediente disciplinario.

M) Se generaliza la indemnización por extinción del contrato indefinido de 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente, con un máximo de 24 mensualidades. Hasta ahora este modelo



sólo se aplicaba a los contratos de fomento de la contratación indefinida, siendo las indemnizaciones ordinarias por despido improcedente de 45 días por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades. Se trata, pues, de abaratar aún más el despido para hacerlo más fácil hasta que se desarrolle el Fondo de Capitalización aprobado en la Reforma Laboral de 2010 y que aún sigue sin ponerse en marcha.

N) La extinción del contrato indefinido seguirá teniendo una indemnización de 20 días por año trabajado en caso de despido procedente por causas objetivas, con un máximo de 12 mensualidades.

Ñ) Se impulsará que los desempleados que estén cobrando prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios de colaboración con las Administraciones públicas. Con esta medida se pretende combatir el fraude y desincentivar la pasividad en la búsqueda de un nuevo empleo.

O) Se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador al de la plantilla para justificar el absentismo como causa de despido. Sólo se tendrá en cuenta el absentismo del trabajador individual. Esta medida tiene la ventaja de no permitir que los trabajadores absentistas diluyan su comportamiento injustificado entre toda la plantilla, si bien se corre el riesgo de que se acuse más fácilmente de absentismo a quien en realidad sí tiene justificación, abriéndose paso a situaciones injustas.

Desde Unión Nacional de Trabajadores (UNT) consideramos que la Reforma Laboral del PP, pese a algunas medidas positivas, es en general muy negativa y profundiza en la precariedad y el abaratamiento del despido, no servirá para generar empleo estable y de calidad y finalmente sólo logrará que en el futuro los empleos que se generen tengan menos derechos laborales.

Con este tipo de medidas se desvía la atención del verdadero problema de la actual economía, el capitalismo y su crisis sistémica, haciendo pagar siempre los platos rotos del capitalismo precisamente a quienes no han tenido culpa alguna de esta crisis: los trabajadores. Sólo planteando alternativas reales y de fondo, sólo definiendo un modelo económico alternativo, el Nacional Sindicalismo, se podrá afrontar seriamente el reto de construir un sistema económico viable y cuya referencia sean las personas.