

IMPLICACIONES DE LA REFORMA LABORAL

Grupo de Trabajo economía Sol

El viernes 10 de febrero se ha firmado por parte del Consejo de Ministros una nueva reforma laboral que sigue la senda del deterioro progresivo de los derechos de los trabajadores y la precarización del empleo. Desde la aprobación del *Estatuto de los Trabajadores* en 1980 ya se han realizado 52 reformas laborales, que insisten en la moderación salarial, la reducción paulatina de las prestaciones por desempleo, el abaratamiento progresivo del despido, la facilitación de la contratación temporal, el debilitamiento de los mecanismos de presión sindical y la facilitación de los despidos masivos a través de EREs.

Esta nueva reforma, que el propio gobierno aclama como “histórica”, lo es por el hecho de dejar a los trabajadores y trabajadoras en situación de indefensión frente a los intereses empresariales y por la profunda degradación que supone de las condiciones laborales.

Las principales medidas incluidas en el Real Decreto Ley 3/2012 se agrupan en cuatro capítulos, con diferentes objetivos. Se repasan a continuación algunas de las medidas incluidas y las implicaciones que tienen:

CAPÍTULO I. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.

- Se concede a las Empresas de Trabajo Temporal carácter de Agencias de Colocación; o sea, se hace una privatización de los Servicios Públicos de Empleo. Los países con menores tasas de desempleo no son aquellos que tienen estos servicios privatizados. Esto simplemente hará de la desgracia del desempleo un nuevo negocio. El problema no es que los servicios sean públicos, sino que no hay empleo.
- Se establece un contrato de formación para personas de hasta 30 años de edad, o sin límite de edad en el caso de las personas con discapacidad, lo que supone más empleo precario. Este tipo de contrato puede durar hasta 3 años, pudiendo además realizarse un nuevo contrato de formación al mismo trabajador para una actividad laboral u ocupación distinta. Dada la eliminación de las categorías profesionales y la posibilidad de alterar las funciones de un puesto de trabajo de manera unilateral por el empresario se facilita el encadenamiento de este tipo de contratos, en los cuales los costes salariales son menores y existen bonificaciones a las cuotas a la Seguridad Social (100% a empresas de menos de 250 trabajadores y 75% a las de más de 250 trabajadores).
- Se asegura que esta reforma incrementa los derechos de los trabajadores por medio de una espectacular medida: se crea una cuenta de formación que da derecho a un permiso retribuido de nada menos que 20 horas al año de formación.

- La formación que se ofrece a los trabajadores fijos y a los que tienen un contrato de formación podrá ser impartida por la propia empresa, lo que no garantiza su realización, pero sí la obtención de contraprestaciones para la empresa (menores costes salariales y financiación pública).
- Se implanta un programa por el cual los desempleados que cobran prestaciones están obligados a realizar sustituciones de trabajadores que estén formándose: trabajadores a bajo coste para las empresas y trabajos forzados para los desempleados. La prestación por desempleo es un derecho que supone una de las cuatro patas del estado social que se creó en 1978. Ahora ya no es un derecho, sino una acción de gracia, por la que la persona, además de estar desempleada, deberá “devolver” el favor a la sociedad.
- Se disponen reducciones en las cuotas a la Seguridad Social que pagan las empresas por los contratos de formación realizados a desempleados inscritos en las oficinas de empleo. Esta medida se aplica a cualquier empresa, independientemente de su tamaño, por lo que puede tener gran efecto en las grandes empresas que una vez más reducirán sus aportaciones a las arcas públicas. Y apunta solo a aquellos desempleados inscritos en las oficinas de empleo, que son los que se cuentan en las cifras oficiales y los que pueden estar cobrando una prestación.

CAPÍTULO II. Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo.

- Se crea un nuevo contrato indefinido para empresas con menos de 50 trabajadores que aumenta el periodo de prueba hasta un año, durante el cual el empresario puede rescindir el contrato en cualquier momento, sin causa que lo justifique, sin comunicación previa y sin indemnización de ningún tipo para el trabajador. Estos contratos tienen deducciones fiscales, “curiosamente” también durante un año, si se realizan a menores de 30 años o bien a desempleados que cobren prestaciones contributivas. Esto llevará a una discriminación en la contratación de aquellas personas desempleadas que no cuentan con ninguna prestación, que son precisamente las que más necesitan un empleo. O sea, fragmentación del mercado laboral y fomento de la marginalidad.
- La contratación de un desempleado que cobra prestaciones tiene deducciones fiscales del 50% de la prestación para la empresa. El trabajador podrá seguir cobrando el 25% de su prestación para complementar su salario, pero con ello agotará su derecho a la prestación y no estará generando derecho a una nueva prestación. Además, el empresario tiene una excusa para pagar un 25% menos de salario al trabajador, ya que puede recibirlo de otra fuente.

- Se incluyen asimismo otras bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social por contratos realizados, siempre que se realicen a demandantes inscritos en las oficinas de empleo. Hay que bajar las cifras oficiales de parados a toda costa. Esta medida puede producir, de paso, situaciones de “rotación de personal”: se despide a trabajadores para luego contratar a otros más baratos.
- Se implementan bonificaciones para la conversión de contratos en prácticas, de relevo y sustitución en contratos indefinidos. Los posibles efectos positivos de esta medida sobre la situación de los trabajadores no son tales por la pérdida de derechos que suponen las siguientes medidas impuestas sobre el contrato indefinido, pero sí logra un descenso de las aportaciones empresariales a la Seguridad Social. Se hace notar que el gran contingente de medidas que proponen reducciones de cuotas a la Seguridad Social supondrá una merma importante de los ingresos con la consiguiente reducción de su capacidad para afrontar el pago de prestaciones, lo que a la larga llevará a nuevos recortes y privatizaciones.
- Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias, lo que unido a la flexibilidad en los horarios de trabajo hará incompatible para el trabajador alternar entre dos trabajos precarios.

CAPÍTULO III. Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.

- Como medida de flexibilización interna que limite los despidos, se permite la modificación por parte de la empresa de las funciones, jornadas, turnos, horarios, localización, sistema de trabajo y rendimiento, y salarios de sus trabajadores. Esto significa que la empresa podrá modificar a su antojo las condiciones firmadas en contrato de trabajo, ante lo que el trabajador solo podrá resignarse o despedirse, con una indemnización de 20 días por año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades. De esta manera, cualquier empresa que alegue razones relacionadas con la competitividad, la productividad o la organización técnica o del trabajo podrá modificar a su criterio las condiciones laborales de sus trabajadores y/o forzar un despido procedente.
- El empresario podrá suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Desaparece la justificación de las causas de despido objetivo; ahora se necesita la mera causa, sin que sea justa, para despedir, reducir jornada o suspender contratos. Esto supone de facto, instaurar el despido libre.
- Se priorizan los Convenios a nivel de empresa frente a los Convenios sectoriales, promoviendo con ello la imposición de la voluntad de la empresa y la pérdida de poder de negociación de los trabajadores.

- Se permite el descuelgue de los Convenios por parte de las empresas, por lo cual se pierde la función de estos Convenios liberalizando el mercado laboral. Hay que tener en cuenta que la figura del Convenio es la que ha posibilitado mejoras en las condiciones laborales más allá de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Sin estos Convenios el empresario solo está obligado a pagar el salario mínimo interprofesional (641 euros/mes), puede imponer una jornada semanal de lunes a sábado y 9 horas diarias de trabajo, con un único descanso de 15 minutos por jornada.
- El Convenio Colectivo ya no tiene rango de ley indefinida (ultractividad). Hasta ahora el Convenio Colectivo mantenía su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio; ahora pierde su vigencia a los dos años de su denuncia, lo que da al empresario mayor poder de imponer sus condiciones. Cuando un convenio pierde su vigencia se establece que rige el Convenio de nivel superior, si lo hubiera. Si no es así, las mejoras que el trabajador disfrutaba en sus condiciones laborales se incorporan implícitamente a su contrato de trabajo, pero queda expuesto al artículo 41 que permite la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Se cae así en una individualización de las normas laborales.

CAPÍTULO IV: Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.

- Se reduce la indemnización por despido improcedente de 45 días/año con un máximo de 42 mensualidades a 33 días/año con un máximo de 24 mensualidades. El despido procedente continúa con la misma indemnización: 20 días/año con un máximo de 12 mensualidades. Para reducir la dualidad existente en el mercado de trabajo entre contratos fijos y temporales abaratan el coste de despido. Es decir, para que no haya diferencia entre contratos malos y peores, se hacen todos peores. Abaratar el despido no incrementa el empleo, sino que es una conquista de los empresarios. Literalmente, una transferencia de renta.
- La empresa podrá despedir a un trabajador de forma procedente 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 periodo de doce meses. Según este artículo estar 9 días de baja por enfermedad en dos meses puede ser motivo de despido. Se pierde el derecho a estar enfermo, de forma que es una medida de gracia donde el empresario decide si el trabajador puede o no estar de baja sin perder su trabajo.
- Se establece una mayor colaboración del sector público con las mutuas. Esta es una solicitud específica de la patronal, que pretende controlar la enfermedad

común y que los trabajadores acudan a la mutua tanto para las contingencias profesionales como para las comunes. Las bajas y altas laborales las van a dar las propias mutuas en connivencia con las empresas, lo cual no garantiza el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

- La empresa podrá realizar despidos individuales o colectivos por causas económicas cuando existan pérdidas reales o previstas por parte de la empresa, o bien cuando se dé una pérdida en los niveles de ingresos o ventas, aunque sigan existiendo beneficios. También se podrán realizar despidos colectivos por causas técnicas (cambios en los medios o instrumentos de producción); por causas organizativas (cambios en los sistemas y métodos de trabajo o en su organización); o por causas productivas (cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa comercializa). Así, la empresa puede ejecutar despidos colectivos procedentes por un amplio abanico de circunstancias, fácilmente justificables.
- También se posibilita la extinción de los contratos de trabajo, colectivos o individuales en los organismos y entidades públicas bajo la justificación de “insuficiencia presupuestaria” durante tres trimestres consecutivos, o cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio o en los sistemas y métodos de trabajo del personal. Esto abre la puerta a importantes recortes de personal en el sector público y a la privatización de servicios básicos, aún en casos en los que la insuficiencia financiera sea originada por una mala gestión o incluso por malversación de fondos públicos.
- Se suspende la necesidad de autorización administrativa para los despidos colectivos y los Expedientes de Regulación de Empleo, sin exigirse tampoco un acuerdo con los representantes de los trabajadores para proceder a los despidos. Así las empresas son libres de realizar EREs sin ningún control ni condiciones.
- Se elimina el abono de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes cuando la empresa opte por la indemnización. Esto es, si la empresa alega despido procedente y los trabajadores recurren a instancias judiciales quedando demostrada la improcedencia del despido, la empresa no pagará los salarios correspondientes al tiempo que transcurre entre la comunicación del despido y la sentencia judicial. Esto supone que la empresa puede aplazar el pago de los despidos improcedentes y que el coste de la demora en la resolución lo asumirán los propios trabajadores.

Podemos afirmar sin contemplaciones que esta reforma dinamita el derecho laboral que hemos conocido hasta la fecha, desde la instauración de la democracia en 1978. Hasta ahora, el derecho laboral entendía que en un contrato

de trabajo hay dos partes en condiciones desiguales, trabajador y empresario. A diferencia del derecho civil, donde se supone que los contratos se realizan de manera libre, y entre iguales, el derecho laboral reconocía hasta ahora una desigualdad social de partida. Sin embargo esta reforma considera los derechos de los trabajadores como un “coste” a eliminar, e intenta poner al mismo nivel trabajador y empresario, igualdad que no existe de hecho.

Esta reforma no hace sino liberalizar de manera brutal el mercado laboral, precarizar aún más el empleo, lesionar los derechos de los trabajadores y dejarlos en estado de indefensión ante los intereses de las empresas. Más allá de promover la generación de empleo, lo que se va a conseguir es una mayor rotación de trabajadores entre el empleo y el desempleo, la segmentación de la fuerza laboral y la marginalización de algunos colectivos. Con la excusa de apoyar a los autónomos y las pymes se está atendiendo a los intereses de las grandes corporaciones, se aumentan los beneficios empresariales a costa de los trabajadores, se socializan sus costes, se promueve la reducción de las aportaciones empresariales a las arcas públicas y se provoca la insostenibilidad de la Seguridad Social, lo que en un futuro próximo llevará a nuevos recortes en prestaciones y a la mayor privatización de lo público.

Estas medidas se toman en base a un discurso plagado de mentiras en el que se pretende hacer creer que la causa de la destrucción de empleo es el marco laboral vigente; pretenden convencernos que el derecho de los trabajadores a un trabajo estable y de calidad es la causa directa de la situación de desempleo, para que así aceptemos dócilmente la pérdida de nuestros derechos.

Es evidente que esta reforma no puede conseguir generar empleo, porque la causa del actual aumento del desempleo no reside en la regulación laboral, sino en los mercados de bienes y servicios, devastados por la crisis financiera. La degradación de las condiciones de trabajo es una conquista de las grandes oligarquías empresariales, no una forma de generar empleo.

A golpe de reforma laboral lo que se ha conseguido finalmente es poner las normas laborales al servicio del capital, atentando contra uno de los principios básicos del derecho laboral: “el trabajo, la mano de obra, no es una mercancía”.

¡NO A LA REFORMA LABORAL!

GRUPO DE TRABAJO ECONOMÍA SOL-15M