

# razones **11**



Febrero 2012

## REFORMA LABORAL DEL PP: Más paro y menos derechos

Como viene siendo habitual, os remitimos este nuevo RAZONES sobre la Reforma Laboral, que pretende ser una guía para las asambleas en este período, de acuerdo con la estrategia sindical aprobada.

En efecto, la estrategia acordada por la Comisión Ejecutiva Confederal consiste en hacer un emplazamiento al Gobierno a que rectifique el contenido de su reforma a través del diálogo social, aprovechando el proceso de enmiendas que se abre en sede parlamentaria, mientras impulsamos un proceso de movilización creciente y sostenida cuya primera expresión son las manifestaciones del próximo domingo 19 de febrero.

Pero la clave de todo el proceso reside en la campaña de explicación que debemos llevar a cabo en todas y cada una de las empresas y centros de trabajo del país. Sólo explicando nuestras valoraciones y propuestas y convenciendo a los trabajadores y trabajadoras de la razón que nos asiste estaremos en condiciones de disputar la hegemonía en el terreno de las ideas y, con ello, de librar el conflicto que ha provocado el Gobierno, con posibilidades de éxito.

### 1.- EN QUÉ CONTEXTO SE PLANTEA LA REFORMA

El Gobierno considera que tiene un plus de legitimidad por la reciente victoria electoral en la que ha obtenido mayoría absoluta, y que venía precedida del triunfo en las elecciones municipales y autonómicas de mayo del 2011, en las que consiguió la mayor cota de poder institucional que la derecha política ha tenido nunca en democracia.

El Gobierno, a su vez, piensa que una situación tan delicada como la de los cinco millones trescientos mil parados y paradas hace que la opinión pública sea favorable a cualquier medida teóricamente orientada a que no se sigan perdiendo puestos de trabajo, y a crear empleo.

El Gobierno también juega con la idea de que los sindicatos, que somos quienes más frontalmente nos vamos a oponer a sus medidas, hemos venido siendo cuestionados por los poderes mediáticos de la derecha hasta tal punto de que, creen, los trabajadores desconfían de nosotros y no van a seguir ni nuestros argumentos ni nuestras propuestas de movilización; y si les convocamos una Huelga General, ésta estará condenada al fracaso y, en consecuencia, aca-

bará nuestro crédito entre los trabajadores y trabajadoras y la sociedad.

### 2.- EN QUÉ CONSISTE EL DECRETO

La filosofía esencial del decreto se puede resumir en: dar todo tipo de facilidades a los empresarios, confiando que así mantendrán y crearán empleo y eso, fundamentalmente quiere decir: hacer más fácil y barato el despido; combinar nuevas modalidades contractuales y bonificaciones; acabar con derechos colectivos de los trabajadores y aumentar el poder discrecional de los empresarios.

#### 2.1.- El despido será más fácil y barato.

- La extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, aplicable tanto al despido colectivo como al objetivo, y la exclusión del control judicial, supone ampliar el supuesto en el que las empresas pueden utilizar el **despido como medida preventiva**, eludiendo el recurso de otros mecanismos de flexibilidad interna en la empresa. Se considera causa de

despido la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de ventas o ingresos. Es decir, será suficiente para despedir, no ya justificar pérdidas, sino reducir ingresos o ventas en un periodo inferior a un ejercicio económico (9 meses).

La supresión de la autorización administrativa para el despido colectivo, y para la suspensión de los contratos o reducción de jornada deja en manos de la empresa cualquier decisión al respecto.

La aplicación del despido colectivo y objetivo al sector público es otra vuelta de tuerca en la extinción del contrato en un sector hasta ahora blindado de estas actuaciones. El Real Decreto alude directamente a la aplicación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas a los organismos y entidades que forman parte del **sector público** para justificar la extinción de los contratos de trabajo, tanto por la vía del despido colectivo como del despido objetivo. Esta cuestión plantea la enorme incongruencia de hacer descansar la responsabilidad de un hipotético excedente de plantilla o del excesivo déficit público, únicamente sobre el personal laboral fijo de las Administraciones Públicas, pues son los únicos susceptibles de ser afectados por estas medidas.

La rebaja de la indemnización por despido improcedente se realiza por dos procedimientos: rebajando el importe de la indemnización calculada según la antigüedad del trabajador o trabajadora, y mediante la supresión de los salarios de tramitación.

En relación con la primera vía, se establece que a partir de la entrada en vigor del RDL, el cómputo del periodo de prestación de servicios para calcular la indemnización por la extinción del contrato en caso de despido improcedente se cuantifique en todos los casos a razón de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

No obstante, la indemnización habitual por despido será a partir de ahora de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades, aplicable a todo el universo de trabajadores del mercado laboral español

En caso del periodo anterior a la entrada en vigor del RDL, el cómputo se seguirá haciendo con arreglo a la legislación precedente de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades, pero sólo hasta la entrada en vigor, generando una situación compleja para los trabajadores fijos actuales. Si se les extingue su contrato, hay que hacer un doble cálculo: el periodo de antigüedad hasta el RDL 3/12 se calcula sobre la base de 45 días por año con el máximo de 42 mensualidades; y el periodo nuevo, se calcula con un parámetro distinto, a razón de 33 días por año con un máximo de 24 meses. Pero el problema está en los máximos que se aplican a la totalidad de la indemnización, y que supone, en la práctica, que los actuales trabajadores que ya tienen **16 años de antigüedad en**

**la empresa** en la fecha de entrada en vigor del RDL, se les congela la indemnización por despido hacia el futuro.

- Se establece una nueva redacción del artículo 56.2 del estatuto de los Trabajadores, a fin de suprimir el abono de los **salarios de tramitación** en caso de despido improcedente, que son los que van desde la comunicación del despido hasta la fecha de la sentencia que declara la improcedencia.

Solo se contempla el abono de tales salarios si la empresa opta por la readmisión del trabajador o trabajadora, pero no si decide el abono de la indemnización y la extinción del contrato. Se trata de la misma medida que ya contempló el Real decreto ley 5/2002 (decretazo) que incluyó una rebaja sustancial del coste del despido mediante la misma vía de suprimir los salarios de tramitación, medida que fue objeto de rectificación después de la **huelga general del 20 de junio** de 2002, y que fue declarada contraria a la Constitución por el Tribunal Constitucional, precisamente por entender que una regulación de este alcance no podía ser objeto de tratamiento a través de la figura excepcional del Real Decreto Ley.

## **2.2.- Nuevo contrato con despido libre y gratuito combinado con más bonificaciones**

- Un contrato denominado indefinido, con despido libre durante el primer año de vigencia de su relación laboral, y que puede ser extinguido por la decisión discrecional del empresario. Un **contrato discriminatorio**, pues solo operaría en el caso del trabajador/a que tuviera más de un año de prestación por desempleo, tiempo en que el empresario puede rescatar la bonificación correspondiente.

Se establece esta nueva modalidad contractual indefinida para empresas de **hasta 50 trabajadores/as**, con la particularidad relativa a la duración de su periodo de prueba de un año, y el reconocimiento de determinados beneficios e incentivos fiscales.

Estamos hablando de un contrato que no genera ningún tipo de compensación a favor del trabajador, y cuyo carácter indefinido habría que modularlo, ya que durante el primer año es en realidad un contrato con un nivel de estabilidad en el empleo inferior al de cualquier contrato temporal, en el que opera el despido libre, sin causa y sin compensación alguna, como hemos dicho, para el trabajador. **Dicha extensión temporal del periodo de prueba es desmesurada**, y carece de toda razonabilidad para la práctica totalidad de los puestos de trabajo, incluyendo los que requieren el más alto nivel de cualificación. Cuando se trate de puestos de escasa cualificación resulta evidente la desnaturalización de esta institución laboral que se convierte

en un mero mecanismo de introducir en nuestro país la figura del despido libre.

La finalidad de esta modalidad contractual, más que buscar la reinserción de colectivos desfavorecidos, es rebajar el índice de cobertura de las prestaciones por desempleo, frente a las personas en paro que hubieran agotado la prestación.

- El RDL establece que "se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo".

Con ello, la suspensión establecida durante dos años de esa medida, limitativa del **encadenamiento de contratos temporales**, queda reducida hasta el fin de 2012, por lo que a partir del 1 de enero de 2013 entrará a regir de nuevo los límites al encadenamiento de contratos temporales.

### 2.3.- Se restringen los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras y se aumenta el poder discrecional de los empresarios

- El RDL dispone la prioridad del **convenio de empresa** sobre las materias ya contempladas en el ET (salario, jornada y otras) independientemente de lo que se pacte a nivel superior, y a pesar de lo que se hubiera fijado en los acuerdos interprofesionales o los convenios sectoriales estatales o autonómicos que hubieran establecido una ordenación de la negociación colectiva.

Se reconoce que los convenios sectoriales pueden ser objeto de regulación de condiciones de trabajo y salariales distintas en virtud de un posterior **convenio de empresa**. De esta forma, no solo el convenio provincial sectorial está desprotegido frente a la regulación a la baja de las condiciones de trabajo que pueda hacer cualquier convenio de empresa, sino que esa posibilidad afecta a cualquier convenio colectivo sectorial autonómico, estatal, o acuerdo profesional, que carecen de la capacidad de fijar derechos laborales mínimos o condiciones de trabajo vinculantes para la unidad de negociación de empresa o grupo de empresas.

Con ello, la ordenación de la estructura de la negociación colectiva solo tiene operatividad en la negociación sectorial, pero no vincula a la negociación de empresa. Además, como vamos a ver, la inaplicación del convenio sectorial no solo se puede conseguir mediante un acuerdo con los representantes de los trabajadores en la empresa, sino a través de un mecanismo que se generaliza y que está fundado en la implantación de un arbitraje obligatorio.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo
- Horario y distribución del tiempo de trabajo
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistema de remuneración y cuantía salarial
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley
- Mejoras voluntarias en la acción protectora de la Seguridad Social

Además, se redefinen las **causas para el descuelgue**, que se equiparan a las causas del despido objetivo o colectivo, lo que viene a suponer que la empresa puede optar, bien por el descuelgue, bien por la extinción de los contratos de trabajo.

Se establece que para el caso de que no se alcance un acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores se acuda a un **arbitraje obligatorio**, que se instrumentará, ya sea según lo pactado en el convenio colectivo o en su defecto, se encargará de la gestión para decidir la inaplicación del convenio, la Comisión Consultiva de convenios Colectivos o sus equivalentes autonómicos. Tales organismos podrán directamente decidir la cuestión, o asignar un árbitro para que fije la inaplicación sobre el convenio sectorial o de empresa.

En relación con el proceso de negociación de los convenios colectivos se advierte que la **ultractividad del convenio colectivo** opera durante el plazo máximo de dos años a partir de la finalización del anterior, salvo que el convenio u otro pacto establezca otra cosa.

A partir de ese momento, se dice que el convenio ya no estará vigente y en consecuencia, hay que suponer que se aplicarán los convenios negociados en un ámbito superior, si los hubiere, o se podrá incurrir en un vacío de regulación, con todos los problemas que ello puede conllevar a los derechos de los trabajadores afectados.

- Entre las medidas de flexibilidad interna, destaca también la **descausalización**, en la práctica, de las medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo, en tanto que no requiere ninguna situación concreta de la empresa que pueda justificar su adopción. Igualmente opera en relación con la movilidad geográfica, como los traslados.

- En los supuestos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo correspondientes a tiempo de trabajo (jornada, horario, turnos), si el trabajador resultase perjudicado tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.
- La **movilidad funcional** funciona sobre la base del sistema de grupos profesionales, según viene a establecer el artículo 39 del ET, suprimiéndose la regulación del sistema de categorías profesionales. Sobre esta base, se fija un plazo de un año para que los convenios actuales se adecuen a la nueva regulación.
- El artículo 13 del ET pasa a regular el llamado **trabajo a distancia** que será aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito.
- Los trabajadores a **tiempo parcial** podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada. En todo caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.
- Se contempla la ordenación del **contrato para la formación** y el aprendizaje, incluyendo la elevación del límite de edad a los 30 años hasta que la tasa de desempleo quede por debajo del 15%, lo que lo convierte en un elemento general de este tipo contractual.

### 3.- ¿POR QUÉ ESTA REFORMA?

El Gobierno y sus propagandistas, que no son tontos, han construido un argumentario para presentar en sociedad los contenidos de la reforma, que en esencia, es el mismo que los sucesivos gobiernos han utilizado cuando han promovido reformas equivalentes en el pasado y que se resume en: la reforma va a evitar la destrucción de empleo y en el medio plazo va a favorecer su creación; la reforma va a contribuir a acabar con la precariedad laboral; esta reforma es equilibrada en la medida que combina flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores y trabajadoras. Cuando los sindicatos hemos desmontado estos argumentos han pretendido silenciarnos diciendo que estuvimos callados siete años (Cospedal) o que nos oponemos porque perdemos poder sindical (Esperanza Aguirre). Veamos:

#### *¿Va a crear empleo?*

Ninguna de las reformas que se han introducido en el Es-

tatuto de los Trabajadores ha contribuido a crear empleo. El ejemplo más próximo lo tenemos en la que promovió el PSOE: desde junio de 2010 se han perdido más de 700.000 puestos de trabajo. El empleo está en la reactivación económica y para ello es fundamental estimular el consumo, lo que no se puede conseguir con este volumen de paro y si la gente tiene miedo a perder su empleo.

La experiencia nos demuestra que los empresarios de este país cuando se les dan más facilidades las utilizan para recuperar sus beneficios exprimiendo todavía más el factor trabajo y no para crear empleo, salvo honrosas excepciones.

La supresión de la autorización administrativa para los ERE es una invitación a la destrucción masiva de empleo, al menos en esta fase del ciclo económico, que viene caracterizada por la vuelta a la recesión con crecimientos negativos de -1,5%. También es previsible una mayor pérdida de empleo público, sector que ya está siendo muy castigado, al introducir la mecánica de los ERE para el personal laboral de las administraciones.

#### *¿Va a acabar con la precariedad laboral?*

No solo no va a acabar con ella sino que crea otra modalidad contractual más precaria y desprotegida, que es el contrato para emprendedores que va a suponer despido libre y gratuito y una discriminación entre el tipo de contrato que opere para empresas menores de 50 trabajadores que representan el 99 de nuestro tejido empresarial y que agrupan a más del 60% de los trabajadores y trabajadoras del país y el que se utilice en el resto.

Por otra parte, la posibilidad de que el trabajador aporte un 25% de su prestación por desempleo para completar su salario no solamente es injusto sino que va a suponer una nueva discriminación entre trabajadores que cobren prestaciones por desempleo y los que no perciben ninguna, bien porque todavía no se han incorporado al mercado de trabajo o bien porque ya la han agotado.

#### *¿Es una reforma equilibrada entre intereses de los empresarios y derechos de los trabajadores y trabajadoras?*

En absoluto, no existe una sola medida que afiance los derechos ni individuales ni colectivos de los trabajadores y trabajadoras y sí varias que van en la dirección de dar mayor poder discrecional a los empresarios.

Tanto lo que hace referencia a las causas y coste del despido como lo contemplado en materia de negociación colectiva, pasando por la supresión de garantías judiciales, va en la dirección de una pérdida neta de derechos laborales. Todo aquello que la reforma sanciona como pérdida de derechos de los trabajadores lo ganan en una proporción incluso superior los empresarios.

***“Los sindicatos hemos estado callados mientras gobernaba el PSOE y nos oponemos a esta reforma por que vamos a perder poder contractual”***

Quien esto afirma se olvida, interesadamente, de que el 29 de septiembre de 2010 se celebró en este país una Huelga General convocada por los sindicatos frente a otra Reforma Laboral, y un intenso calendario de actos, asambleas, manifestaciones e iniciativas contra la política económica y social del anterior ejecutivo. “Calumnia que algo queda”, parece ser su máxima.

Por otra parte, el problema no es que los sindicatos perdamos poder, el problema es que quienes inspiran y promueven esta reforma consideran que los sindicatos somos un obstáculo para que el empresario pueda hacer con las condiciones de trabajo lo que les venga en gana. La imagen que esto sugiere es aquella en la que la empresa llama al despacho del empresario o del director de recursos humanos al trabajador y le presentan cuales van a ser sus condiciones laborales “y a éste no le queda otro remedio que aceptarlas pues no podrá oponerse salvo que esté dispuesto a correr el riesgo de perder el empleo”.

***Si no va a contribuir a mantener el empleo, si no va a ayudar a crear nuevos puestos de trabajo, si no va a acabar con la precariedad ¿cual es la verdadera finalidad de esta reforma?***

La respuesta no por sencilla es menos real e indignante:

Satisfacer las exigencias de las instituciones económicas internacionales y europeas: FMI, BCE, ..., satisfacer las exigencias de quienes diseñan los destinos de Europa que no son otros que las cancillerías alemana y francesa, y satisfacer las exigencias de quienes en España conciben que Europa solo puede competir en el mercado globalizado internacional si suelta “lastre”, esto es: si acaba con el derecho del trabajo, con el modelo social y con la representación colectiva de los trabajadores que son los sindicatos.

Son los mismos que conciben la crisis como una oportunidad para sustituir el modelo laboral y social que ha caracterizado históricamente a Europa por otro basado en la vuelta a un capitalismo sin reglas ni corsés, que puede ser salvaje y depredador pero que les puede reportar pingües beneficios. Son aquellos a los que les gustaría imponer un modelo como el imperante en Asia.

#### 4.- ¿QUÉ DEBE HACER EL SINDICATO?

- **Dejar claro que el origen de la crisis no está en el mercado laboral** ni en lo costoso que resulta el Estado del Bienestar. La crisis la ha generado el sector financiero especulativo que ha actuado sin ningún tipo de escrúpulo ni control para conseguir los mayores beneficios en el menor tiempo posible.

- **Plantear que el movimiento sindical tiene alternativas.** Las más recientes las contenidas en nuestra propuesta de Pacto por el Empleo en el que abordamos la necesidad de una reforma del sistema financiero y del sistema fiscal con la finalidad de promover la reactivación económica, que es la verdadera base para contener la pérdida de puestos de trabajo y crear empleo.

Recordar que con esta misma finalidad acabamos de suscribir un acuerdo en el que, junto a la moderación salarial, necesaria para favorecer la competitividad de nuestra economía, hemos pactado fórmulas de flexibilidad interna para ser acordadas con los representantes sindicales y una estructura de la negociación colectiva que articula el convenio de empresa y los convenios provinciales en el marco del convenio sectorial estatal, como por otra parte se ha hecho en sectores estratégicos como la química, la construcción o el metal.

Y tenemos más alternativas en materia de reforma laboral en nuestra ILP por el empleo estable y con derechos que

sigue viva en el Parlamento y que fue avalada por más de un millón de firmas.

- **Emplazar al Gobierno a que rectifique** a través del diálogo social y aprovechando la tramitación de las enmiendas.

- **Extender la campaña informativa a todas las empresas** y centros de trabajo para dar a conocer los contenidos de la reforma así como nuestras valoraciones y alternativas.

Vincular esta campaña a la que estamos desarrollando en paralelo en defensa del modelo de Estado de bienestar, evidenciando que defensa del derecho del trabajo y defensa del modelo social son dos caras de la misma moneda.

Animar a la participación en todas las acciones de respuesta que promovamos, y aprovechar las asambleas para reforzar el sindicato llamando a la afiliación como mejor garantía de defensa de los intereses colectivos de los trabajadores y trabajadoras.

- **Promover las más variadas acciones** con colectivos diversos especialmente parados y jóvenes...

- **Garantizar el éxito de las movilizaciones** convocadas, empezando por la del 19 de febrero, en la lógica de la acumulación de fuerzas y de ganar espacio en la batalla de las ideas como paso previo a cualquier otro tipo de acción que debamos plantearnos. ♦