

La (contra)reforma laboral del gobierno del Partido Popular resumida en 20 puntos

Carlos Hugo Preciado Domènech
19/02/12

El sábado día 11 de febrero de 2012 el Boletín Oficial del Estado publicaba el Real Decreto Ley 3/2010 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, sin lugar a dudas uno de los retrocesos mayores en los derechos de los trabajadores y trabajadoras del Reino de España, que no hace sino continuar la senda iniciada por la Ley 35/2010, bajo el anterior Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero.

El Derecho Laboral nace con la vocación de garantizar la paz social y universal. Así se evidencia en el preámbulo de la Constitución de la OIT, que se crea el 11 de abril de 1919 partiendo de que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales y que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Sólo ha hecho falta un siglo para olvidar las razones que produjeron el nacimiento del Derecho Laboral y las nefastas consecuencias que tuvieron las desigualdades sociales, la especulación incontrolada y la final crisis de 1929, que creó las condiciones de injusticia social necesarias para desembocar en la II GM.

El denominado "mercado" laboral, en que las mercancías también somos las personas y nuestro derecho a la existencia a través de las rentas que proceden del trabajo, que sigue siendo el medio de vida esencial de la mayor parte de la población mundial, está sacrificando las condiciones básicas que aseguran la dignidad humana en el intercambio de trabajo por salario y devolviéndonos a pasos agigantados a la realidad social ignominiosa del siglo XIX.

La negociación colectiva, como reconocimiento de la autodeterminación de los agentes sociales en sus relaciones y el aporte de cierto equilibrio a una relación desde el principio desequilibrada como es la de capital y trabajo, ha sufrido un durísimo embate con esta reforma, que se adentra en terrenos de dudosa constitucionalidad en muchos de sus aspectos, como el período de prueba de un año en el contrato de apoyo a los emprendedores, la desregulación de la justicia de la causa en el despido y de su control judicial, y el establecimiento de arbitrajes obligatorios en los supuestos de inaplicación de los convenios colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Podemos resumir la reforma en los 20 puntos siguientes:

- 1) Se permite que las ETT actúen como agencias de colocación, en un paso más hacia el comercio con el infortunio que supone el desempleo.
- 2) Se modifica el contrato de formación y aprendizaje que se precariza en muchos aspectos y en el que se podrá permanecer hasta los 30 años, al menos hasta que la tasa de desempleo no descienda por debajo del 15%.
- 3) Se dota a las empresas de poder sobre la acreditación de la formación de los trabajadores, controlando hasta la obsesión lo que llaman "cuenta de formación", incrementando el control sobre los trabajadores y el poder empresarial.

- 4) Se multiplican por doquier las bonificaciones de los contratos precarios, reduciendo alarmantemente los ingresos de la Seguridad Social, se supone que para continuar desballestándola, como ya se hizo en la reforma de la Seguridad Social operada por la Ley 27/2011, bajo el gobierno socialista.
- 5) Se crea un contrato "por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores", con un período de prueba de un año, lo cuál significa el despido libre y gratis durante el primer año de relación laboral, por supuesto bonificando cuotas y con incentivos fiscales (los famosos 3.000 euros)

Se establece el comercio con la prestación de desempleo, pues el empresario que contrate a un parado en ciertas condiciones tiene una deducción fiscal del 50% de la prestación por desempleo y el parado puede compatibilizar parte de la prestación con el trabajo. El contrato se puede utilizar incluso si ha habido despidos improcedentes en los últimos 6 meses siempre que sean de otro grupo profesional

- 6) Se introduce la posibilidad de hacer horas extras en los contratos a tiempo parcial, aumentando la flexibilidad de los "mini jobs", y teniendo trabajadores a la carta, y sin posibilidad de que compatibilicen el trabajo precario con otro, debido a la alta disponibilidad que tales trabajos comportarán.
- 7) Se crea el contrato "a distancia", y se puede asignar a los trabajadores a gusto del empresario a cualquier centro, manipulando así la base electoral de las elecciones sindicales a placer.
- 8) Se suprimen las categorías profesionales siendo la movilidad funcional casi ilimitada. Ahora todo el mundo podrá hacer casi de todo.
- 9) El empresario puede distribuir el 5% de la jornada a su gusto, sin negociar.
- 10) La movilidad geográfica se puede hacer con muchísima más facilidad, al desdibujar las causas que la justifican, que son meramente razones de competitividad, productividad u organización
- 11) Se facilita hasta la pura discrecionalidad la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, al igual que la modalidad geográfica
- 12) Del descuelgue salarial se pasa al descuelgue de casi todo el convenio, perdiendo virtualidad la vinculación de los Convenios Colectivos, consagrada en el art. 37 de la Constitución y afectándose gravemente a la ultra actividad de los Convenios. Se prima el convenio de empresa, donde las representaciones de los trabajadores y el poder sindical es más débil. Si transcurridos dos años de la denuncia no se firma otro convenio, se aplica el superior.
- 13) El empresario no precisa autorización administrativa para: despedir, suspender el contrato, reducir la jornada de una gran parte de la plantilla (medidas colectivas). Desaparecen los ERE y ahora quien decide es simplemente el empresario.
- 14) 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. Con la definición de las causas económicas, técnicas u organizativas se prescinde del fin o la razonabilidad, simplemente es necesario que concurren. Es decir se puede despedir aunque ello no sea ni mínimamente razonable para alcanzar un fin constitucional legítimo como el mantenimiento de la viabilidad de la empresa o el nivel de empleo. Por ejemplo, bastan

dos trimestres de descenso del nivel de ventas para despedir al 10% de la plantilla en empresas con más de 100 trabajadores.

- 15) Aunque el absentismo en la empresa sea del 0% se puede despedir por estar enfermo, faltando, por ejemplo, 8 días en dos meses de forma justificada por enfermedad común.
- 16) 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.
- 17) Se suprimen los salarios de tramitación salvo en los casos de opción por readmisión, debiendo soportar el trabajador el coste del tiempo que tarde en dictarse sentencia, con lo que se desincentiva el ejercicio de acciones y se abarata más aún el despido, incentivando, además que no se readmita al trabajador. Ello, unido a la ya existente saturación de los Juzgados de lo Social, que funcionaban razonablemente bien, pero que con la crisis han sufrido un auténtico colapso, supondrá que las demandas y el coste de la demora en la resolución las asumirá la parte más débil: el trabajador o la trabajadora.
- 18) Se prevé la posibilidad de despedir trabajadores fijos de la Administración Pública, incluso aunque hayan accedido por oposición, por la mera concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.
- 19) Se mercantilizan aún más los servicios públicos y se pretende que el ajuste de los déficits derivados de la impuesta estabilidad presupuestaria se haga con reducciones de plantilla, sin importar el motivo de tales déficits (por ejemplo, despilfarro o malversación).
- 20) Como único punto positivo, se limitan las indemnizaciones de los directivos de entidades de crédito que están intervenidas o participadas por el FROB. Algo que se aborda 4 años después de iniciarse la crisis y habiéndose gastados más de 9.000 millones de euros de dinero público en reflotar entidades con directivos que siguen cobrando sueldos millonarios por su "excelente" gestión.

Esta reforma, como la anterior de la Ley 35/2010, no servirá para crear empleo. Simplemente se ha tomado el pretexto de la crisis para desequilibrar la balanza de las relaciones laborales del lado de la empresa y expandir el miedo a la pérdida del empleo como poderosa herramienta de logro de beneficios.

El riesgo, ahora, ya no lo asume el empresario, lo asume el trabajador, que ha de agradecer tener un puesto de trabajo y pasa a vivir "con permiso" de su empleador.

Carlos Hugo Preciado Domènech

Magistrado de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya

19 de febrero de 2012

<http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=4733>