

**VALORACIÓN DEL REAL DECRETO LEY DE REFORMA LABORAL
(DE FECHA 16-06-2010)**

ELA. 17 de junio 2010

0- INTRODUCCIÓN

El Gobierno español aprobó el 16 de junio el Real Decreto Ley para la reforma laboral. Antes de entrar a valorar este documento es necesario realizar algunas reflexiones:

- Es inaceptable el proceso de diálogo social que se ha desarrollado- El proceso de diálogo social ha sido enormemente oscurantista, basado en un diálogo "secreto", que ha tratado de que la población no esté informada sobre lo que realmente se ha discutido. El objeto de este proceso ha sido tratar de desmovilizar a la sociedad, cuando el resultado estaba cantado: una reforma para recortar los derechos laborales.
- El gobierno pretende eludir el debate democrático, político y social- El gobierno español ha anunciado que pretende que el Real Decreto sea ratificado en el parlamento el día 22. De este modo, y como hizo al recortar los sueldos en el sector público y congelar las pensiones, utiliza un método excepcional, el Real Decreto Ley, para aplicar de inmediato unas medidas sin debate político y social en una cuestión de vital importancia, como es la regulación de los derechos laborales. Es una muestra más del carácter poco democrático de este gobierno.
- La posterior tramitación de esta reforma como proyecto de ley, es evidente que empeorará el texto del 16 de junio. Es denunciante que se está jugando de esta manera con los derechos laborales, que se convierten en mercancía. Parece que hemos entrado en una puja para ver quién recorta más derechos y, de esta forma, recibe el beneplácito de las élites económicas y financieras. Es lamentable que se actúe de esta manera a costa de los trabajadores y trabajadoras.

I- PUNTOS PRINCIPALES

El Real Decreto Ley aprobado presenta los siguientes elementos como los más importantes:

1. Facilitar y abaratar el despido

El Real Decreto Ley facilita todavía más el despido y lo abarata. Ello se hace por tres vías:

- Transformar despidos que hasta ahora eran improcedentes en procedentes- El despido objetivo procedente supone una indemnización de 20 días por año, con un tope de 12 mensualidades. El improcedente (no justificado) es libre, pero no gratuito (supone 45 días por año, con un tope de 42 mensualidades). Se amplía la vía para que los despidos sean considerados objetivos. La redacción abre las posibilidades tanto para el despido por causas económicas como para los despidos por causas técnicas, organizativas, o productivas. Además, se reducen las obligaciones de las empresas a la hora de acreditar dichas causas. Sera

suficiente "justificar que se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva".

- El preaviso del despido objetivo pasa de ser de 30 días a 15 días.
- Extender el contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI) para que se utilice menos el contrato indefinido ordinario- En este punto, la principal novedad es que se vuelve a aceptar que el CFCI se utilice para conversiones de contratos temporales en indefinidos, y también para contratar a hombres de 30 a 45 años (con algunas excepciones mínimas). Esto supondría que, a partir de ahora, el contrato indefinido habitual será éste, frente al ordinario. La diferencia radica en que el CFCI tiene una indemnización por despido improcedente de 33 días por años trabajado (en lugar de los 45 días del ordinario) con un tope de 24 meses (42 en el contrato ordinario). Además, disfruta de bonificaciones para las empresas.

2. Ataque a la negociación colectiva, facilitando que las empresas paguen menos que lo que marcan los convenios e impulsando que se puedan realizar sin acuerdo modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

La reforma supone un retroceso en lo que respecta al valor de la negociación colectiva, con el claro objetivo de aumentar la flexibilidad laboral decidida por la empresa.

La reforma laboral de 1994 incorporó la cláusula de descuelgue salarial, abriendo la posibilidad de que no se cumpla el convenio en materia salarial, con acuerdo entre las partes. Ahora se plantea una nueva vuelta de tuerca, ya que se establece como contenido mínimo del convenio "procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial...". Así se fuerza el descuelgue salarial.

Además, se pretende que, a falta de acuerdo entre la empresa y la representación sindical, sea más fácil para las empresas realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Para ello se incluye como materia a la que puede afectar la modificación la de "horario y distribución del tiempo de trabajo" (antes sólo "horario", con lo que ahora, se facilita el cambio de distribución de la jornada regular a irregular y el cambio de la distribución irregular existente previamente pactada). Y tanto para realizar estas modificaciones como para el descuelgue salarial "será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación,...".

3. Subvencionar el despido a las empresas

El abaratamiento del despido no acaba ahí. El gobierno de Zapatero ha aprobado subvencionar el despido de quienes a partir de ahora firmen un contrato indefinido. Para ello establece que el Fogasa asuma 8 días por año en los despidos procedentes de los nuevos contratos indefinidos. De esta forma las nuevas indemnizaciones que pagarán las empresas a la hora de despedir a quienes a partir de ahora se contrate de forma indefinida serán de 12 días en los despidos objetivos, que, como hemos dicho, se facilitan enormemente.

Pero es que, además, se anuncia la constitución de un denominado Fondo de Capitalización para los Trabajadores (sin que suponga más cotizaciones sociales para las empresas), cuya regulación no se concreta. En caso de despido la cuantía de este fondo servirá para aminorar la indemnización que tendría que pagar la empresa.

4. Introducción de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro y extensión del papel de las ETTs

En los últimos años se han ido dando pasos en la creciente mercantilización de la intermediación laboral. El monopolio de los servicios públicos de empleo dio paso a múltiples entidades que han hecho de la formación y de la intermediación laboral su campo de negocio.

La reforma da un nuevo paso en esta dirección, al permitir la actuación de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro. Se modifican las leyes (entre ellas la Ley de Empleo) para considerarlas entidades colaboradoras que van a participar en todos los ámbitos. De esta forma se recoge la obligación de las personas en desempleo de atender a los diversos tipos de requerimientos que les realicen este tipo de entidades, que, repetimos, buscan el lucro económico.

Por otra parte, se aprovecha la trasposición de la Directiva europea de ETTs para dar a éstas un mayor papel, básicamente por dos vías:

- Permitir su actuación en sectores de los que hasta ahora estaban excluidas- La limitación queda restringida a unos pocos casos, muy concretos. La "negociación colectiva interprofesional o de carácter sectorial estatal en el ámbito de las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior..." "con anterioridad al 31 de diciembre de 2010" podrá limitar la puesta a disposición de trabajadores. Desde 1-01-2011, las ETTs pueden actuar respetando las limitaciones que hubieran podido establecerse mediante la negociación colectiva, con sujeción a algunos requisitos mínimos.
- Se incorpora una disposición adicional que "suprime todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las ETTs" salvo en los casos mencionados anteriormente. De esta forma se dejan sin eficacia legal las limitaciones o prohibiciones establecidas, tanto en la ley como en la

negociación colectiva en el resto de sectores o empresas a la actuación de las ETTs.

5. Facilitar la suspensión del contrato y la reducción de jornada por causas económicas en los procedimientos colectivos (EREs)

El contrato puede suspenderse por causas económicas.... (art. 47 ET). El procedimiento es el de la extinción colectiva, sólo que ahora será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores y trabajadoras de la empresa y el número de personas afectadas.

Ahora también, podrá reducirse la jornada (figura no contemplada en el art. 47 ET hasta ahora). Se entenderá por reducción la disminución entre un 10 y un 70%, computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Se permite estar en esta situación sin límite de tiempo.

Se aumenta la bonificación a las empresas (del 50 al 80%), pero no se mejora la regulación de la protección por desempleo, que penaliza al trabajador o trabajadora que tiene que acudir a esta fórmula. Este aumento de la bonificación se condiciona a un proceso formativo del personal afectado. El mayor papel de la "formación" es una constante en todo el texto del gobierno.

6. Pretendida reducción de la contratación temporal y favorecimiento del contrato indefinido

La reforma limita la utilización legal del contrato de obra o servicio y limita el encadenamiento de los contratos temporales, pero el problema en estas cuestiones, más que la legalidad, es el fraude en la contratación temporal, con lo que es muy cuestionable que estas medidas vayan a suponer avances reales.

Respecto al aumento de la indemnización por fin de contrato de obra de 8 a 12 días por año de servicio, hay que decir que se impone una implantación gradual: los 8 días actuales se aumentan a 9 el 1 de enero de 2012, y cada año se aumenta un día, con lo que no se llega a 12 hasta 2015.

7. Medidas en relación al empleo de las personas jóvenes y desempleadas

Se mantienen los criterios mantenidos hasta ahora:

- Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida
- Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación
- Se incluye el desempleo entre las contingencias protegidas

Además, en los contratos formativos, se mantiene la posibilidad de que, salvo que en convenio se fije otra cosa, el salario del primer año sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). En el segundo año se “mejora” hasta el SMI.. Por otra parte, transitoriamente, hasta el 31-12-2011, el límite de edad (mayores de 16 y menores de 21) se eleva a 25 (menores de 25).

Los contratos en prácticas pasan a poder realizarse en los cinco años siguientes a la obtención del título (hasta ahora, cuatro).

II- CONCLUSIONES

El Real Decreto Ley aprobado supone:

- Un grave retroceso de los derechos laborales- Esta conclusión se desprende claramente del análisis realizado en el apartado anterior. A ello hay que añadir que todo indica que el texto que resulte del trámite parlamentario futuro será peor.
- Un ataque a la esencia de la negociación colectiva y de las relaciones laborales- La reforma debilita el papel de la negociación colectiva, al pretender que los empresarios puedan eludir el cumplimiento de los acuerdos en materias tan relevantes como el salario o las condiciones de trabajo.
- Aprovechar la crisis para reforzar el poder empresarial- La reforma trata de aprovechar la coyuntura de crisis económica para que en las relaciones laborales la patronal mejore su correlación de fuerzas, debilitando a la parte más débil, que es el trabajador o trabajadora.
- Un recorte de los costes laborales- Las medidas que se han aprobado reducen los costes laborales de las empresas, y facilitan la sustitución de empleo de calidad por empleo precario.
- Da satisfacción a las demandas tradicionalmente defendidas por el poder económico, financiero y mediático. Es el mundo al revés, ya que se pone la política al servicio del capital, renunciando a las políticas de justicia social, necesarias y posibles.

Nos encontramos ante una nueva reforma que va en la misma dirección de todas las aprobadas anteriormente, y de nuevo se utilizan dos excusas para justificarlas, ambas falsas:

- La reforma laboral no creará empleo- Se pretende hacer creer a la población que la reforma laboral va a crear más empleo. Ninguna reforma laboral anterior ha supuesto más puestos de trabajo, y ésta tampoco lo hará. Lo que sí va a suponer es que sea más fácil y barato el despido.
- La reforma laboral no reducirá la precariedad- La reducción de la temporalidad se ha convertido en la excusa para todas las reformas anteriores. La precariedad no ha hecho sino crecer, y esta reforma va en la misma dirección que las anteriores, por lo que no es creíble que sus

consecuencias sean diferentes. En términos reales la reforma supone empeorar las condiciones de trabajo de quienes tienen un empleo, por lo que la precariedad va a ser mayor. Y la reducción de la contratación temporal depende de la lucha contra el fraude en la contratación, a lo que la administración no está dispuesta.