

Contrarreforma laboral: el empresario todopoderoso, el trabajo devaluado y el trabajador bajo sospecha

Secretaría de Acción Sindical de la FREM

El Real Decreto Ley 3/20121 aprobado por el Gobierno el pasado 10 de febrero supone un golpe muy duro a los fines del derecho laboral español. La situación de desigualdad existente entre las partes del contrato de trabajo se resuelve con esta reforma protegiendo y reforzando a la parte más fuerte: el empresario. El trabajo pierde valor y el trabajador ve totalmente debilitado su poder contractual quedando como sujeto al que los poderes públicos dejan desamparado ante su empleador. Además, el trabajador queda bajo sospecha cuando trabaja y cuando está en el paro. En paralelo el patrón queda ensalzado y libre de toda duda. Esta reforma precariza a todos los trabajadores y trabajadas españolas, sin distinción y estratifica la sociedad en ciudadanos de primera y ciudadanos de segunda en función de que sean propietarios de los bienes de producción o no. Quien vive de su trabajo se convierte en un auténtico paria al albur de los intereses y necesidades de quien le emplea. Además, esta reforma no se propone crear empleo sino desregularizar todo el trabajo existente para enfrentar a los trabajadores empleados con los desempleados. Es previsible el aumento de la rotatividad, la temporalidad y la precariedad.

I. Observaciones generales

- ▶ Las razones de extraordinaria y urgente necesidad han sido puestas en entredicho por organismos internacionales y el propio presidente del Gobierno quienes han explicitado que esta reforma no sólo no va a crear empleo sino que seguirá destruyéndolo.
- ▶ Presenta serios problemas de inconstitucionalidad. Se rompe, en algunas de las medidas, el principio de igualdad ante la ley (Art. 14 de la Constitución) sin que existan razones de suficiente proporcionalidad y objetividad que justifiquen dichas medidas. Del mismo modo, se establece el arbitraje obligatorio a petición de una de las partes (el interés es de la empresa) en los supuestos de inaplicación de un convenio colectivo, lo cual afecta al derecho constitucional en la tutela judicial efectiva (Art. 24 de la Constitución). Se quebranta seriamente el derecho constitucional a la negociación colectiva al introducir en nuestro Derecho el despido libre y gratuito a través del nuevo contrato para las empresas de menos de 50 trabajadores, lo que atenta contra el derecho a la igualdad y el derecho al trabajo (Arts. 14 y 35 de la Constitución).
- ▶ Otorga al empresario un poder absoluto sobre las condiciones laborales de los trabajadores. Sucede así en materias como: jornada de trabajo; horario y distribución del tiempo de trabajo; sistema de remuneración y cuantía salarial y régimen de trabajo a turnos...
- ▶ Se limita el control judicial en movilidad geográfica, modificación de condiciones de trabajo, inaplicación del convenio colectivo, ERES de suspensión, reducción de jornada y despido colectivo. No se contempla la valoración por los jueces sociales de la finalidad o razonabilidad de las medidas empresariales adoptadas.
- ▶ Incrementará la dualidad. Se darán tres escalas de trabajadores, con distinta protección frente al despido o extinción del contrato: Los contratados con el nuevo contrato para empresas de menos de 50

Otorga al empresario un poder absoluto sobre las condiciones laborales de los trabajadores



trabajadores, que serán temporales durante su primer año y podrán ser despedidos en ese periodo sin derecho a indemnización. Los contratados con contratos temporales que podrán ser despedidos con una indemnización de nueve, diez, once y doce días respectivamente en los años 2012, 2013, 2014 y 2015, y el resto de los trabajadores que podrán ser despedidos con 20 días por año.

- ▶ Choca frontalmente con el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, firmado recientemente entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en aspectos tan fundamentales como la estructura de la negociación colectiva y la inaplicación pactada de los convenios colectivos. Por otra parte, se desequilibra lo pactado en materia salarial en tanto que dificulta el pacto de complementos variables basados en beneficios.
- ▶ Acentúa las desigualdades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres. La desigualdad incrementará por el poder unilateral que se concede al empresario para la modificación de las condiciones de trabajo e inaplicación de los convenios colectivos, lo que, en muchos casos, propiciará la salida de las mujeres del mercado de trabajo.



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

- ▶ Desaparece el contrato indefinido de fomento y, en su lugar, se crea otro también indefinido de apoyo a los emprendedores, para empresas de menos de 50 trabajadores, con período de prueba de un año. Este contrato va unido a incentivos fiscales y bonificaciones de cuotas si se mantiene la contratación al menos durante tres años. Si el nuevo contratado es percceptor de una prestación contributiva de desempleo se da la posibilidad de que cobre cada mes el salario y el 25 por ciento de la prestación que tuviera reconocida y estuviera pendiente de percibir en el momento de su contratación.
- ▶ Se permite a las ETT (existentes y nuevas que se puedan crear) actuar como agencias privadas de colocación con el único tramite de realizar una declaración de cumplimiento de

una serie de requisitos.

- ▶ El fin de la suspensión de la aplicación de las reglas que penalizan el encadenamiento de contratos temporales (art. 15.5 ET) se adelanta a enero de 2013.
- ▶ En materia de formación, las organizaciones empresariales y sindicatos más representativos dejan de tener carácter preponderante y se da entrada a otros centros y entidades de formación.

II. Sobre el articulado. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

Formación Profesional

Las medidas adoptadas en formación profesional por el Gobierno atropellan el acuerdo alcanzado entre las organizaciones sindicales y empresariales el pasado 4 de enero. El plazo de seis meses previsto para la negociación de nuevos acuerdos y el compromiso de proceder a las convocatorias de planes de formación en 2012 se ven comprometidos.

Se reconoce como derecho individual de los trabajadores la formación profesional, que el Art. 23 del ET cuantifica en 20 horas anuales, acumulables por tres años, a partir del primer año de antigüedad. Se desprecia el derecho laboral colectivo. Se sitúa en el acuerdo individual entre trabajadores y empresario la concreción del disfrute de las horas. En la disposición final tercera se abre la vía a crear un "cheque de formación" destinado a financiar el derecho individual de la formación continúa. La norma habla también de "cuenta" personal en la que se recogerá la formación recibida a lo largo de su vida activa.

Se permite a las ETT (existentes y nuevas que se puedan crear) actuar como agencias privadas de colocación

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

Las medidas introducidas en este capítulo injustas y producen gran desequilibrio. Se concede un poder ilimitado al empresario que repercutirá gravemente en la parte más débil del contrato, el trabajador. Se menoscaba el papel que el artículo 7 de la Constitución reconoce a los sindicatos: la defensa de los intereses sociales y económicos de los trabajadores. Las medidas que incrementan la flexibilidad interna en las empresas se adoptan sin incrementar la participación de la representación de los trabajadores. Se individualizan las relaciones laborales, en menoscabo de los derechos colectivos. Se sitúa al trabajador en mayor posición de indefensión frente al empresario.

Principales medidas

- ▶ Clasificación profesional y movilidad funcional: desaparece la categoría profesional. Se sustituye por el grupo profesional, que es "el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabaja-



dor". La movilidad se establecerá dentro de cada grupo.

- ▶ Distribución irregular de la jornada: se permite a las empresas disponer, si lo precisan y en defecto de pacto, de un porcentaje mínimo (5%) de jornada irregular.
- ▶ La movilidad geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo estarán relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. En movilidad geográfica se recoge la posibilidad de que se consideren las cargas familiares, ser mayor de determinada edad o tener una discapacidad.
- ▶ Se reducen los plazos para las modificaciones sustanciales de condiciones laborales.
- ▶ Se contempla expresamente la modificación de la "cuantía salarial", junto a la estructura del salario.
- ▶ Desaparece la autorización administrativa, salvo fuerza mayor, para la suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas. Se limitan las posibilidades de impugnación. Se contemplan medidas de apoyo como bonificaciones y coordinación con el desempleo. No se aplica la suspensión del contrato al sector público.
- ▶ El "bloqueo" de los convenios sectoriales no puede impedir que la empresa tome decisiones relevantes sobre clasificación profesional, vinculación de salarios a productividad o resultados, uso de jornada irregular (5%)...En definitiva, la empresa puede descolgarse de las partes del convenio que no le interesen.

Sobre negociación colectiva (Artículo 14)

- ▶ Se admite la revisión del convenio durante su vigencia y ello no a través de la Comisión Paritaria, sino de la Negociadora.
- ▶ Se amplía el *descuelgue* del convenio en materias distintas del salario: tiempo de trabajo (jornada, horario, distribución, turnos), remuneraciones (sistema, cuantía), sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias. Se vincula a la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas "si se produce durante dos trimestres consecutivos".
- ▶ Se da primacía al convenio de empresa, que no se verá afectado por los superiores en un conjunto amplio de materias: cuantía del salario base y complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; abono o compensación de las horas extraordinarias, retribución específica del trabajo a turnos; horario y distribución del tiempo de trabajo (turnos, planificación de vacaciones, adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación atribuidos a los convenios de empresa; medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.



- ▶ Ultraactividad: se limita a un máximo de dos años. Una vez finalizado este plazo, se aplicará el convenio de ámbito superior.
- ▶ Como consecuencia de la eliminación de las categorías profesionales, se concede a los convenios un plazo de un año para acomodarse al nuevo sistema de clasificación basado en grupos profesionales.
- ▶ No se hace referencia al plazo máximo para el inicio de las negociaciones, a la duración máxima de éstas, a la necesidad de adhesión a acuerdos para solución extrajudicial, a las funciones específicas de la Comisión Paritaria, a la adopción de medidas de flexibilidad interna, etc.

Las modificaciones efectuadas en este artículo presentan importantes consecuencias para el derecho colectivo e individual de los trabajadores. La pérdida de ultraactividad individualiza las relaciones laborales y hace que el trabajo pierda valor y el trabajador fuerza negociadora.

Vulnera el derecho constitucional a la negociación colectiva, en tanto que el empresario, mediante la figura final impuesta del arbitraje, puede incumplir el convenio colectivo. También, impide una ordenación de la estructura de la negociación colectiva, dejando vacíos de contenido los acuerdos y convenios de nivel estatal y autonómico. Debilita la efectividad de la acción sindical afectando gravemente al derecho constitucional de libertad sindical. La prevalencia del convenio se sitúa en el nivel donde la acción sindical tiene más dificultad de penetración, tanto más en un tejido productivo como el español en el que el 95% de las empresas son de menos de 50 trabajadores.

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

Despido improcedente

- ▶ Cambios muy relevantes en los efectos económicos, indemnizaciones y salarios de tramitación.
- ▶ Con carácter general se suprimen los salarios de tramitación. Únicamente se mantienen en los supuestos de nulidad, donde la readmisión es forzosa y la empresa opte por la readmisión (y readmita efectivamente) o cuando se trata de un representante de los trabajadores.
- ▶ Se generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido, que será de 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente, con un máximo de 24 mensualidades. De este modo, se abonarán 33 días año con máximo de 24 meses para contratos nuevos. Para contratos anteriores a 12 de febrero de 2012, se impone un doble módulo (45 días con máximo de 42 meses teóricos para años trabajados hasta 12 de febrero de 2012. 33 días con máximo de 24 meses para la antigüedad que se acumule a partir del 12 de febrero de 2012), con máximo de 720 días, salvo que el módulo privilegiado sea superior (hasta 42 meses).

Despidos económicos

- ▶ Despidos colectivos: desaparece la autorización administrativa y el procedimiento se centra en la negociación y en el plan social.
- ▶ En empresas de más de 50 trabajadores se exige un plan de recolocación cuyo incumplimiento es constitutivo de infrac-



Medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Se reducen los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar previstos hasta ahora legalmente. Se modifica el Art. 37 del ET, en tres aspectos importantes para la conciliación:

- ▶ En el derecho a la hora de ausencia por lactancia, no se reconoce el permiso de lactancia es un permiso individual de la madre y del padre. Con la reforma se impide el ejercicio por los dos.
- ▶ Se obliga a reducir la jornada de forma diaria, independientemente de las necesidades concretas de conciliación que tenga cada trabajador o trabajadora.
- ▶ Se modifica el derecho que regula la concreción horaria en reducción de jornada..
- ▶ Se deroga las bonificación a las mujeres trabajadoras, que habiendo tenido suspendido el contrato de trabajo por maternidad o excedencia para el cuidado de hijo, se reincorporaban al trabajo durante dos años siguientes al inicio del permiso.

ción muy grave. Se introduce esta obligación para empresas que despidan a más de 100 trabajadores con el fin de articular un plan de recolocación externa diseñado para un periodo de, al menos, seis meses.

- ▶ Desaparece la referencia a la razonabilidad de la medida y a la acreditación de los resultados alegados.
- ▶ Se vincula la disminución persistente de los ingresos a pérdidas continuadas durante tres trimestres consecutivos.
- ▶ La autoridad laboral actúa de manera coordinada con la Inspección de Trabajo y con el Servicio Público de Empleo, pero no interviene en la decisión final.
- ▶ El control de los despidos se encomienda a las Salas de lo Social de los TSJ o de la Audiencia Nacional.
- ▶ Se reconoce la viabilidad jurídica de estos despidos en el sector público en casos de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente pero también por causas técnicas, organizativas o de producción. Habrá insuficiencia presupuestaria cuando se produzca durante tres trimestres consecutivos. Causas Técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público. Las organizativas podrán ser causalidad de despido cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.
- ▶ Despidos por causas objetivas no económicas. En el caso de falta de adaptación exige a la empresa dar formación. En el despido por absentismo desaparece la referencia al absentismo colectivo (2,5%) del centro de trabajo y sólo computará el índice de absentismo individual. Con ello se facilita el despido de los trabajadores afectados de procesos de IT por contingencias comunes, que no deriven de la maternidad o violencia de género.

Trabajadores y desempleados bajo sospecha: lucha contra el absentismo y el fraude

- ▶ Se impulsará que los desempleados que estén cobrando la prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios de colaboración con las Administraciones públicas.
- ▶ Se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador y la plantilla. Sólo se tendrá en cuenta el absentismo del trabajador para el posible despido.
- ▶ Se pretende mejorar la eficacia de la evaluación de la incapacidad temporal a través de la reforma de la normativa que afecta a las Mutuas de accidentes de trabajo.
- ▶ No hay medidas que se propongan luchar contra el fraude empresarial en cualquiera de sus formas.

Fuentes

- RD-LEY 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Informe Jurídico del RD-LEY 3/2012. Confederación Sindical de CCOO.