

M29/ La contrarreforma laboral: contexto, contenido, efectos, justificación y respuestas.

| [Erresistentzia Globala](#) |

ih (vía [Rebelión.org](#)), 04.03.2012 00:38

Incluso los, normalmente poco proclives a la acción, abogados laboristas, se encuentran escandalizados ante esta Gran Reestructuración Antiobrera, que preparó el oligárquico PSOE y culmina ahora su socio de fraudes, estafas y violencias, el PP, ambos los dos conocidos como PPSOE. Vidal Aragonés nos aclara qué hay detrás de jetas como las de Lopez o sus socios Basagoiti y Erkoreka, las Barcinas, et al.

Su texto contiene un análisis de fondo de la Gran Reestructuración Antiobrera en lo laboral, espeso de leer y con algunos errores, ofrece no obstante mucha información bien organizada y asequible para que un lector medio entienda la canallada que es la RD-Ley 3/2012, aceitada con el inocentón nombre de "reforma laboral".

La contrarreforma laboral: contexto, contenido, efectos, justificación y respuestas

Vidal Aragonés

↗ <http://rebellion.org/noticia.php?id=145681>:



Portada :: [Economía](#)

03/03/12

La contrarreforma laboral: contexto, contenido, efectos, justificación y respuestas

[Vidal Aragonés](#)

[Mientras Tanto](#)



[Inicio](#) [Quiénes somos](#) [mientrastanto.e](#) [Revista mientras tanto](#) [Buscar](#)

[Notas](#) [Ensayo](#) [Biblioteca de Babel](#) [En la pantalla](#) [El extremista discreto](#) [...Y la lírica](#) [De otras fuentes](#)

[Documentos](#) [Foro de webs](#) [Páginas amigas](#) [Todos](#)

Quiénes de verdad tienen la palabra son los movimientos potencialmente transformadores, desde las franjas revolucionarias del movimiento obrero tradicional hasta las nuevas comunidades amigas de la Tierra. Sólo cuando unas y otras coincidan en una nueva alianza se abrirá una perspectiva esperanzadora. Mientras tanto, intentaremos entender lo que pasa y allanar el camino, por lo menos el que hay que recorrer con la cabeza.

CARTA DE LA REDACCIÓN

Mientras Tanto, n.º 1 (1979) ±

Icaria  editorial

El viejo topo

 TROTTA EDITORIAL



La contrarreforma laboral: contexto, contenido, efectos, justificación y respuestas

Vidal Aragonés

Dos semanas después de la aprobación del RD-Ley 3/2012 —la contrarreforma laboral—, a nadie se le escapa la profundidad de su contenido y la trascendencia para el presente y futuro de las relaciones laborales y el movimiento obrero y sindical. Ello hace que sea necesario aproximarse no sólo al contenido del cambio normativo, sino al contexto en el que se ha producido, las justificaciones y objetivos que lo determinan, y los efectos que tendrá.

De la reforma del capitalismo a las contrarreformas sociales. De la huelga del 29-S al II Acuerdo para la Negociación Colectiva

La profunda crisis que está atravesando el capitalismo llevó en los inicios de la misma al planteamiento desde sectores incluso conservadores, Sarkozy a la cabeza, de una pretendida necesidad de reformarlo. Ello, lejos de buscar la solución de problema alguno, suponía en la práctica intensificar la idea de que las causas de la crisis eran errores en el desarrollo del sistema pero no su fallo orgánico.

Aun así, lo que hemos encontrado no ha sido la reforma del capitalismo, sino la contrarreforma de los derechos sociales. Las instituciones de la Unión Europea, el FMI y el Banco Mundial dictan las políticas a desarrollar, siendo ciertamente simplistas en el ámbito de las relaciones laborales: rebajar los costes del trabajo. Idénticas medidas se solicitan para todos los estados, teniendo mayor o menor intensidad según la gravedad de la crisis y la realidad de su movimiento sindical.

En el caso concreto del Estado español, las medidas de carácter antisocial se iniciaron con la Ley 35/2010, lo que conocimos como la “contrarreforma laboral de Zapatero”, y se desarrollaron con el RD-Ley 7/2011, de modificación de la negociación colectiva, y la Ley 27/2011 del sistema de pensiones.

Más allá de otros cambios normativos impulsados en los tres últimos meses del Gobierno de Zapatero, supuso un salto cualitativo la modificación de la Constitución española en lo relativo al límite del déficit público. Ello no sólo es optar por la vía del bonapartismo *light*, sino que supone

negar la expresión económica y social de la socialdemocracia; ¿para qué votar si la posibilidad de hacer política está limitada y cosificada? Sin duda, los resultados electorales del Partido Popular generaron fortaleza en los sectores conservadores de la sociedad, y la expresión de sus demandas tardó pocas horas tras la victoria de Rajoy.

Determinante en la actual realidad es el posicionamiento mayoritario de las direcciones de CCOO y UGT. Han pasado de la convocatoria de una huelga general y de las críticas al proyecto de modificación del sistema de pensiones a aceptar este último, realizar una crítica tibia a la modificación de la negociación colectiva y asumir hasta los argumentos patronales sobre la desregulación laboral como elemento que evita despidos.

Ese evidente giro sindical de CCOO y UGT, aunque realmente es resituarse en su posición anterior a la convocatoria de la huelga general del 29-S, se profundiza con la firma del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Lo grave no es tanto lo que se firma, que no es vinculante para quien no lo suscribe, cuanto la adopción como propio del discurso patronal: “La flexibilidad interna mantiene el empleo y evita despidos” (pág. 4, tercer párrafo, del II Acuerdo). A su vez, todo el texto es una apuesta por trasladar la negociación al ámbito de la empresa, reconocer que si las modificaciones son negociadas siempre son positivas y aceptar rebajas salariales.

Al observar tan débiles a las direcciones de CCOO y UGT, el Gobierno de Rajoy optó dos semanas después por imponernos la mayor contrarreforma laboral de la historia del Estado español.

RD-Ley 3/2012: facilitar y abaratar el despido, potenciar la inestabilidad en las condiciones laborales y rebajar los costes empresariales

Se hace difícil encontrar rastro de los principios del Derecho del Trabajo en el RD-Ley 3/2012: carácter tuitivo (protector), principio *pro operario*, norma más favorable, condición más beneficiosa, principio de continuidad, principio de razonabilidad, principio de primacía de la realidad, etc., etc.

Se volverá más complejo observar la realidad laboral existente hasta mediados de los años noventa, o la actual, tras una década en el supuesto de que la contrarreforma se transforme en Ley y se consolide como normativa vigente. Ello se debe a que el RD-Ley 3/2012 actúa sobre las instituciones esenciales de la relación laboral.

El primer gran cambio normativo actúa sobre el *despido, que se facilita y se abarata*. Se posibilita el despido objetivo en caso de que las empresas tengan una reducción de ingresos o ventas durante tres trimestres. Ello supone que hasta empresas con beneficios multimillonarios puedan despedir pagando 20 días de salario por año trabajado con el tope máximo de un año. Asimismo, con esta mínima indemnización se puede extinguir el contrato a los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en dos situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común que supongan el 20% de sus jornadas hábiles en 2 meses o el 25% en 4 meses discontinuos en un periodo de 12 meses.

En las *extinciones de carácter colectivo* no sólo se incorpora el criterio de extinción objetiva antes explicado, sino que *se elimina la necesaria autorización laboral* existente hasta la fecha. Las empresas pueden despedir a todos sus trabajadores con la indemnización mínima sin que necesiten para ello la autorización de la autoridad laboral.

Al mismo tiempo, se reduce la totalidad de las cantidades a abonar por parte de las empresas cuando el despido es declarado improcedente (injustificado, sin causa). Hasta ahora, el régimen general era de 45 días por año con el tope de 42 mensualidades y salarios de tramitación. Con la nueva normativa se reduce a *33 días por año con el tope de 24 mensualidades, eliminándose los salarios de tramitación*, a abonar desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia.

Para clarificar la jurisprudencia, se deja claro que en lo caracterizado como *sector público* no sólo son aplicables las causas de *despido objetivo* y *ERE*, sino que habrá un nuevo supuesto de extinción por “insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente”.

Se desarrolla el *contrato de aprendizaje y formativo*, que supone en el primer año un salario de 481,05 €, que ya no queda limitado a tres años, sino a tantos contratos entre los 16 y 30 años como actividades diferentes se desarrollen. Se crea un nuevo contrato denominado “*indefinido para emprendedores*”, que en la práctica, al contar con un *periodo de prueba de un año*, será utilizado como un *contrato temporal acausal*, con lo que invocar la no superación de la prueba supondrá extinguir el contrato sin indemnización alguna. El hecho de posibilitar que las *ETT realicen funciones de agencias privadas de colocación* hará que las mismas ofrezcan también contratación temporal para esos supuestos.

En cuanto a la *práctica totalidad de las condiciones laborales* (la jornada de trabajo, el horario, el salario y el sistema de rendimiento), podrán ser *modificadas unilateralmente* de una manera más sencilla que las causas y formalidades existentes hasta la contrarreforma. A su vez, *el contrato a tiempo parcial podrá incorporar la realización de horas extraordinarias*.

No sólo se podrán modificar o reducir las condiciones laborales que mejoren lo establecido en el *convenio colectivo*, sino *inaplicar* el mismo en empresas en dificultades, a la vez que se atribuye *primacía a los convenios de empresa* sobre los de sector en cuanto a las condiciones determinantes de la relación laboral, y *fija la ultraactividad en dos años* desde la denuncia.

Existen cuatro pequeñas medidas que no son negativas en cuanto a los derechos laborales: recuperación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores; nuevo derecho a formación (si bien debe ser pactada con la empresa); reposición de prestaciones de desempleo consumidas en EREs y bonificaciones a la contratación. Esta última es negativa desde una observancia social.

Efectos: más rotación, más temporalidad, más despidos, más pauperización, quebrantamiento de la negociación colectiva

Lejos de ese falsario discurso sobre la dualidad laboral, lo cierto es que la situación futura será de precariedad laboral generalizada.

Ninguna de las medidas aprobadas (tampoco la recuperación del art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores) supondrá un freno a la temporalidad. Las modalidades más precarias en la contratación se desarrollan, creándose otras nuevas en las que, bajo la forma de un contrato indefinido, se generará una finalización del contrato no indemnizado, lo cual creará mayor rotación y temporalidad, aunque en las estadísticas el número de contratos temporales disminuya. Que las ETT realicen funciones de agencias privadas de colocación equivale a poner a la zorra a cuidar de las ovejas. Cuando busquen colocación no podrán evitar pensar como la misma la ofrecen a través de un contrato temporal.

Facilitar el despido desregulando la causa, eliminar la intervención de la autoridad laboral en los convenios colectivos, reducir la indemnización por despido improcedente y eliminar los salarios de tramitación no constituyen únicamente una pérdida de derechos y garantías ante la extinción de contrato, sino que afectan sobre todo a la propia estabilidad del contrato y al cumplimiento de las características del mismo. Ahora, el hecho de no cumplir el trabajo en la forma en que lo requiera la empresa, sea legal o no, abocará a que ésta opte rápidamente por su extinción.

La significación de la nueva realidad en el sector público va más allá de una cuestión meramente laboral y abre la puerta al desmantelamiento de algunos servicios públicos en una combinación de ajuste del déficit público y despidos colectivos.

Las nuevas posibilidades de modificación de las condiciones de trabajo y el nuevo contrato a tiempo parcial no sólo obligarán a trabajar a la carta, sino que desarrollarán un proceso de pérdida de las mejoras laborales existentes, generadas durante años.

Pero, sin duda, el gran elemento de pauperización laboral lo encontraremos en la nueva organización de la negociación colectiva. Más allá de la posibilidad de soslayar la aplicación del convenio, la pérdida de ultraactividad y la primacía del convenio de empresa tendrán unas consecuencias impredecibles. Por un lado, las patronales podrán dejar pasar el proceso de

negociación colectiva para rebajar los costes de las nuevas contrataciones y obviar la aplicación del convenio superior o SMI y del Estatuto de los Trabajadores; no cabe duda de que las nuevas negociaciones colectivas serán muy tensas para los representantes de los trabajadores. Pero aún tendrá unas consecuencias peores la primacía del convenio de empresa sobre el del sector, lo que supondrá una presión permanente sobre los salarios y una desregulación competitiva entre las empresas, con el constante anuncio del cierre si no existe una adaptación a las condiciones de la competencia.

Debemos destacar también que se regalen miles de millones a las empresas con bonificaciones a la contratación y exenciones al pago de cotizaciones. Se bonifica todo, lo cual pone de manifiesto que ello no incentivará para nada la contratación.

En definitiva, si la regulación de la extinción del contrato vigente hasta el RD-Ley 3/2012 ha supuesto la mayor destrucción de empleo en la historia del Estado español, facilitar el despido profundizará aún más esa tendencia. Asimismo, desregular las condiciones de trabajo, eso que denominan “flexibilidad”, tampoco supondrá una mayor productividad para las empresas. Seguramente provocará que las mismas intenten reducir sus costes a través de la pauperización de las condiciones de los trabajadores y las trabajadoras, y no mediante apuestas por el desarrollo tecnológico. Pero lo peor no es que se nos pretenda engañar a la hora de justificar la pérdida de derechos, sino que el proceso tampoco generará empleo: la degradación de sus derechos supone asfixiar económicamente a la clase trabajadora, lo cual actúa como un efecto retardante sobre la recuperación económica. *Si las medidas tuviesen alguna relación con la crisis tendrían un carácter temporal, vinculado a la duración de la misma. Lejos de ello, vienen para quedarse y para consolidar una sociedad que, a las insostenibles cotas de desempleo, deberá sumar una generalización de la precariedad.*

Doctrina del *shock* y relaciones laborales. La reducción del riesgo empresarial y el traslado de la crisis a la clase trabajadora

Naomi Klein ha acuñado el concepto de “doctrina del *shock*” para referirse a la utilización de situaciones contingentes especialmente graves como justificación para la adopción de medidas impopulares, aun cuando resulte dudosa la relación entre unas y otras. No es difícil concluir que el concepto resulta tremendamente útil para explicar la asunción de la reciente contrarreforma laboral: apuntar a las relaciones laborales como supuestas causantes de la crisis y exigir la pérdida de derechos sociales para la superación de la misma.

La “doctrina del *shock*” requiere repetir incesantemente argumentos que, a fuerza de reiterarlos, acaban siendo dogmas. Citemos un ejemplo: el pretendido cese de la actividad de las empresas por la supuesta rigidez de las relaciones laborales. La realidad es que, incluso antes del RD-Ley 3/2012, se permitía modificar prácticamente todas las condiciones de trabajo alegando una mínima causa. Además, ¿alguien conoce alguna empresa que haya cesado sus actividades porque los trabajadores no aceptasen modificar sus condiciones?

Así, en relación con el desempleo no se realiza una identificación de las que son las causas auténticas, sino que se falsean las mismas para convertir a las víctimas en verdugos. Sería el caso, por ejemplo, del falaz argumento de la supuesta falta de formación, que topa con la terca realidad estadística que señala, según datos de Eurostat, que casi un tercio de los trabajadores españoles están sobrecualificados, elevándose este porcentaje por encima del 50% en el caso de la población inmigrante.

Otro ejemplo. Se nos insiste en las bondades de rebajar la indemnización por despido a la hora de reducir las insostenibles tasas de temporalidad que padecemos. De nuevo, topamos con la realidad. En las sucesivas reformas laborales de 1997, 2001 y 2006, se aplicaron medidas de abaratamiento del despido sin que en ningún caso se alterara significativamente la tasa de contratación temporal. Si en 1997 la temporalidad ascendía al 33,51% de los contratos, en 2001 se situó en el 32% y, cinco años más tarde, en el 33%. No sólo no hubo una disminución destacable, sino que la tasa se incrementó

ligeramente. El próximo año nos darán cifras sobre cómo disminuyen los contratos temporales sin explicar que aumentan la rotación y la temporalidad absolutas.

Ejemplos como los citados evidencian la incapacidad de las nuevas medidas adoptadas para ofrecer soluciones al drama de la temporalidad y del desempleo masivo que afrontamos. Pero no nos llamemos a engaño: *la contrarreforma laboral no aspira a solucionar el paro o reactivar la economía*. Más bien, *toma en provecho propio la situación actual para imponer una suerte de estado de sitio laboral* con el que satisfacer viejas aspiraciones del poder económico y empresarial.

Hemos planteado los efectos, pero existen *dos grandes objetivos*: el primero, *la reducción del riesgo empresarial*. Consolidar la temporalidad laboral, facilitar el despido y modificar las condiciones del contrato responden a una visión mercantilista del trabajo. Utilizar las relaciones laborales tan sólo cuando se necesitan, sin asumir riesgos ni costes por su extinción o modificación. Así, el tan cacareado riesgo empresarial se reduce a la mínima expresión, trasladando el mismo a los trabajadores y trabajadoras. El segundo objetivo es *que la crisis la asuman las rentas del trabajo*, la clase trabajadora.

Sin justicia no hay paz

Una quincena después de la presentación de la contrarreforma laboral, ningún análisis racional puede cuestionar la profundidad de la misma ni los efectos que tendrá sobre el empleo estable. Los juristas que hacemos de la defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras nuestra profesión, venimos denunciado el carácter de la nueva normativa, las múltiples ilegalidades que supone (es contraria a los convenios de la OIT y vulneradora de derechos constitucionales), pero nos corresponde sobre todo recordar el carácter tuitivo del Derecho Laboral y la existencia, aunque sólo sea formal, de un Estado social.

Con el RD-Ley 3/2012 se pretende cerrar una etapa desarrollada en gran parte de Europa tras la Segunda Guerra Mundial, un poco más tardía en el Estado español. La esencia del gran contrato social era que el reconocimiento de derechos era la contraprestación que los estados y las patronales realizaban al movimiento obrero a cambio de la paz social. El contrato indefinido como principio, las retribuciones dignas, las condiciones estables y la negociación colectiva permitieron atenuar parcialmente el desequilibrio de una relación, la laboral, que es desigual. Sobre la base de ello se redujeron las desigualdades y conocimos las sociedades más prósperas de la historia de la humanidad. *Una vez quebrado el contrato social, la contraparte debería resituarse y separarse de la concertación social*. Al movimiento obrero y sindical *le corresponde ahora responder con la misma contundencia y profundidad que los recortes sociales que sufrimos*. No se trata de convocar una huelga general, sino de romper con las dinámicas del sindicalismo de concertación y recuperar el de confrontación. *Lejos de ello, iniciamos otra etapa histórica en que el trabajo se convierte en una mercancía más y no en un marco de derechos y garantías*.

Debe respetar el legislador la legalidad, debe interpretar y defender el iuslaboralismo el Derecho del Trabajo con su orgánica naturaleza y sus finalidades, pero sobre todo *debe recordar el movimiento obrero que, históricamente, las luchas nos han dado lo que las leyes nos pretenden arrebatar*.

[Vidal Aragónés es abogado laboralista del Col·lectiu Ronda y profesor asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UAB]

26/2/2012

Todos

<u>Título</u>	<u>Autor</u>	<u>Boletín</u>	<u>Fecha</u>	<u>Autor reseña</u>	<u>Publicación</u>
<u>Falacia ministerial</u>	José Manuel Barreal San Martín	100	1/3/201 2		
<u>Ganas de escribir</u>		100	1/3/201 2		
<u>La Directa</u>		100	1/3/201 2		
<u>La historia de las cosas (The Story of Stuff)</u>	Annie Leonard	100	1/3/201 2		
<u>Periódico Diagonal</u>		100	1/3/201 2		
<u>Reclusión residencial: los prejuicios en los estándares de calidad asistencial</u>	Apolonia Manchón Restoy y Eduardo García Manzano	100	1/3/201 2		
<u>Comentarios prepolíticos: 7</u>	Joan Busca	100	3/2012		
<u>Cuaderno de depresión: 7</u>	Albert Recio Andreu	100	3/2012		
<u>#5000 motius per ajudar l'Ateneu Roig</u>		100	28/2/20 12		
<u>La segunda "Carta de Derechos" (1944)</u>	Franklin Delano Roosevelt	100	28/2/20 12		
<u>Haciéndose rico a costa de la sanidad pública</u>	Revista cafeamblllet	100	26/2/20 12		
<u>La contrarreforma laboral: contexto, contenido, efectos, justificación y respuestas</u>	Vidal Aragonés	100	26/2/20 12		
<u>"American Psycho", o de la distopía reaganiana</u>		100	25/2/20 12		
<u>Aforismos en tiempos de recesión</u>	Fuertebrazo	100	25/2/20 12		
<u>La natura del potere</u>	Luciano Canfora	100	25/2/20 12	Giaime Pala	2009
<u>Centenario</u>	La redacción de mientras tanto	100	24/2/20 12		

<u>Título</u>	<u>Autor</u>	<u>Boletín</u>	<u>Fecha</u>	<u>Autor reseña</u>	<u>Publicación</u>
<u>Golpe de estado social</u>	Juan-Ramón Capella	100	24/2/20 12		
<u>La cocina</u>	El Lobo Feroz	100	24/2/20 12		
<u>Apoyo al diario "El Manifiesto"</u>		100	23/2/20 12		
<u>Observatorio de Salud: 2</u>	Marciano Sánchez Bayle	100	23/2/20 12		
<u>Es hora de reconquistar derechos, combatir el pesimismo y cambiar la contrarreforma laboral</u>	Salce Elvira	100	22/2/20 12		
<u>Se confirma el fracaso de las políticas europeas</u>	Juan Torres López y Alberto Garzón	100	20/2/20 12		
<u>Respuesta masiva, intensa y prolongada</u>	Antonio Antón	100	14/2/20 12		
<u>Una reforma laboral "clasista": antisindicalidad y desregulación en el RDL 3/2012</u>	Antonio Baylos	100	11/2/20 12		
<u>Ciudadanía y falsos debates</u>	Agustín Moreno	100	8/2/201 2		
<u>La seguridad gafe en el siglo XXI</u>	Rafael Poch-de-Feliu	100	5/2/201 2		
<u>El niño / El bachiller / El insurrecto</u>	Jules Vallès	99	1/2/2012	José Luis de Juan	2007
<u>Por la permanencia de las revistas culturales en las bibliotecas públicas</u>		99	1/2/2012		
<u>T-11: campaña de la FAVB contra la pujada abusiva del transport públic</u>		99	1/2/2012		
<u>Los intelectuales y la represión de las huelgas de Asturias (1963)</u>		99	2/2012		

1 2 3 4 5 6 7 8 9 ... [siguiente»](#) [última»](#)

[Suscripción](#) [Contacto](#) [Colaboraciones](#)



NÚMERO 1544 [Ver sumario](#)

[PORTADA](#) [ESPAÑA](#) [ECONOMÍA](#) [MUNDO](#) [CULTURA](#) [SOCIEDAD](#) [ENTREVISTAS](#) [OPINIÓN](#) [BLOGS](#) [TIENDA](#)

[Portada](#) [España](#) **La letra pequeña de la reforma**

La letra pequeña de la reforma

16 / 02 / 2012 José María Vals

La reforma laboral tiene mucha letra pequeña escondida detrás de referencias cruzadas a otras leyes. *Tiempo* ha desenmarañado el significado práctico de todas ellas para los trabajadores, las empresas y los parados.



Contenidos Relacionados:

[Datos](#)

[Los autónomos ven bien la reforma](#)

[Von Neumann y la mosca](#)

Me pueden despedir mañana? ¿Cuánto me darán si me despiden después de los años que llevo en la empresa? ¿Pueden bajarme el sueldo o cambiarme la jornada de trabajo sin negociar? Estas son algunas de las preguntas que se escuchan sin cesar estos días en corrillos y tertulias de quienes tienen un empleo. ¿Cuánto me van a pagar si me contratan? ¿Son fijos de verdad los nuevos contratos? ¿Cuánto tiempo tendré que estar a prueba o en formación para llegar a ser uno más de la plantilla? Estas, sin embargo, son algunas de las preguntas que en corrillos y tertulias se hacen entre sí quienes aspiran a tener un empleo. A la hora de responder, muchas dudas.

Y es que no es nada fácil bajarse de Internet las más de 60 páginas del decreto-ley de reforma laboral y encontrarse, más o menos a la mitad del texto, con algo que dice textualmente lo siguiente: “La letra i) del apartado 1 del artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo: i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”. Por una cosa parecida a esta, Federico Trillo hizo famosa, cuando era presidente del Congreso, la frase de “manda huevos”, después de leer a media voz un enrevesamiento lingüístico de similar calibre.

Pues bien, esa parte del decreto-ley lo único que hace es añadir al Estatuto de los Trabajadores una

modificación para que las empresas puedan despedir a una parte importante de las plantillas cuando entren en pérdidas o generen menos ingresos. Esos detalles técnicos son los que puestos en orden pueden llegar a explicar la amplitud y la profundidad de la reforma laboral aprobada por el Gobierno, y a ello se dedican las siguientes páginas, en las que, en forma de guía práctica, se desembrullan las referencias cruzadas que aparecen en el texto del decreto que, por cierto, está en vigor desde el pasado domingo, día 12, aunque ahora pueda sufrir alguna modificación en el trámite parlamentario como proyecto de ley.

Lo publicado en el BOE el sábado día 11 afecta plenamente a las relaciones laborales. Si alguna de las enmiendas que después se le puedan añadir al proyecto modifica sustancialmente el decreto-ley, serán los jueces los encargados de ajustar las consecuencias. Pero empresas y trabajadores se rigen en estos momentos por el texto aprobado por el Gobierno. Según su articulado, el grado de afectación a quienes tienen empleo o a quienes lo están buscando es distinto y distante. Estas son, en síntesis, las medidas a las que hay que atenerse:

El despido de 20 días por año.

Esta es una de las grandes dudas de la reforma. ¿Cuándo se puede despedir a un trabajador con 20 días de indemnización por año trabajado con un tope máximo de un año de salario bruto? La reforma laboral anterior, la efectuada por el Gobierno de Rodríguez Zapatero en 2010, ya preveía este tipo de despido para las empresas en dificultades, pero la definición de cuándo se podía aplicar era muy etérea. De hecho, según datos recopilados por Samuel Bentolila, profesor del Centro de Estudios Monetarios y Financieros (Cemfi), el despido por causas económicas estaba totalmente bloqueado y solo supuso el 8% de las extinciones de contratos en 2010 y se quedó en el 1% de los tramitados por los juzgados de lo social.

Ante ello, el Gobierno ha optado por aclarar cuándo se puede aplicar este tipo de despido, de forma individual o colectiva, a los trabajadores de plantilla. El decreto-ley prevé cuatro clases de dificultades en la empresa para despedir de esta manera: económicas, técnicas, organizativas o de producción. Las tres últimas mantienen la ambigüedad de la reforma de 2010, pero la económica no. Desde el pasado sábado día 12 las empresas pueden despedir con 20 días por año de indemnización a sus trabajadores si son capaces de demostrar en un juzgado “la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce en tres trimestres consecutivos”. Es decir, que cualquier empresa que haya tenido tres trimestres seguidos de menores ventas puede acogerse a este despido, independientemente de cuánto tiempo lleve el empleado en la plantilla. Al alegar la empresa causa económica, si el trabajador recurre a los tribunales el juez solo tendrá que decidir si la documentación aportada por el empresario justifica el despido o no. Si no lo justificara adecuadamente, el trabajador tendría derecho a una indemnización de 33 días por año trabajado y un máximo de dos años de salario bruto, porque el despido sería considerado improcedente.

Cambiar los convenios.

Otro de los aspectos más importantes de este decreto-ley es la potestad del empresario para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo contenidas en los convenios colectivos, si es capaz de demostrar que existen razones objetivas para ello. Como en el caso anterior, la nueva redacción deja prácticamente igual las razones técnicas, organizativas o de producción. Pero deja en manos de la empresa la capacidad de decidir sobre el salario, la jornada de trabajo, el régimen de trabajo a turnos o el cobro del sueldo íntegro cuando se está de baja médica siempre que pueda demostrar pérdidas o disminución de ingresos durante dos trimestres seguidos.

Esto significa que los empresarios pueden descolgarse de los convenios de ámbito superior e incluso no aplicar el propio convenio de su empresa cuando durante dos trimestres seguidos hayan perdido dinero o se enfrenten a una caída de ventas. Si la empresa opta por esta vía, la modificación del convenio o el descuelgue deberá producirse mediante acuerdo con los trabajadores. Pero si no se logra, habrá un periodo de consultas y arbitrajes que no superará en total los 47 días, en los que

deberá producirse una resolución inapelable.

En todo caso, la nueva norma prevé también que los convenios de empresa tendrán prevalencia en su aplicación sobre los sectoriales en cuestiones como cuantía del salario, precio de las horas extras, trabajo a turnos, horarios y clasificación profesional. Además, se dice que los convenios sectoriales deberán dejar para los de empresa la fijación de todos esos criterios.

Cambio o despido.

Pero las empresas dispondrán de otro mecanismo para *convencer* a sus empleados de lo bueno de aceptar cambios en las condiciones de trabajo. Lo pueden hacer sin descolgarse del convenio colectivo. Para ello, en lugar de dos trimestres consecutivos de pérdidas o reducción de ventas tienen que sumar tres. Pero a cambio pueden alterar el salario, la jornada de trabajo, el régimen de trabajo a turnos o el horario de trabajadores a título individual sin más requisitos que poder demostrar las pérdidas o la caída de ventas.

Cuando los cambios afecten a más del 10% de la plantilla, se considerará que el cambio de condiciones de trabajo es de carácter colectivo, con lo que será obligatorio un periodo de consultas similar al del cambio de convenios, pero añadiendo un matiz importante. En este caso no hay arbitrajes ni laudos. Cuando no se produzca acuerdo, los trabajadores podrán recurrir a los juzgados, de forma individual o colectiva, y los jueces determinarán si el empresario ha acreditado o no las causas que dieron lugar a los cambios impuestos.

Para quienes no quieran aceptar las nuevas condiciones, la reforma prevé que puedan irse voluntariamente de la empresa con una indemnización de 20 días por año trabajado, hasta un máximo de nueve meses de salario bruto, independientemente del tiempo que llevarán en la compañía. Pero hay un caso excepcional. Cuando el cambio de condiciones suponga un cambio de ubicación del puesto de trabajo que obligue al trabajador a cambiar de domicilio, como por ejemplo destinarle a otra ciudad, la renuncia voluntaria supondrá una indemnización de 20 días por año trabajado, pero con un máximo algo superior: un año de salario bruto. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que para llegar a ese año de máximo el trabajador deberá tener una antigüedad mínima de 18 años en la empresa, porque de lo contrario no llegará a ese límite.

Todo este procedimiento ha sido incluido en la reforma laboral porque el Gobierno entiende que si los trabajadores y la empresa aceptan cambiar las condiciones de trabajo en etapas de crisis, se producirán menos despidos y las épocas de vacas flacas no supondrán una sangría de puestos de trabajo como la que se produce actualmente. Los sindicatos, por su parte, piensan que lo que realmente va a traer esto es una ola de nuevos despidos.

El despido improcedente.

Con toda esta batería de posibilidades, los despidos improcedentes, en los que no medien causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, pasarán a ser testimoniales, o al menos así lo creen los empresarios. Desde la entrada en vigor del decreto-ley, la indemnización máxima por este tipo de despidos será de 33 días por año trabajado con un límite de dos años de sueldo bruto.

Para quienes tengan contratos indefinidos anteriores, de los de 45 días por año, la indemnización se calculará sumando esos 45 días con un límite de 42 mensualidades hasta el 12 de febrero de este año y 33 días con límite de dos años para el tiempo restante hasta el momento del despido. En la práctica, según los cálculos hechos por los técnicos, esto supone que solo los contratos con antigüedad anterior a 1984 tienen indemnización con un tope de 42 mensualidades de salario bruto. En los posteriores a ese año, el tope se va reduciendo progresivamente hasta 1996. Todos los contratos suscritos después de ese año tendrán como máximo una indemnización de dos años de sueldo por el cómputo de fechas y antigüedad. Sin embargo, y aunque el decreto fija con mucha exactitud las causas del despido objetivo, hay expertos que piensan que algunos jueces podrán dictar sentencias contradictorias en cuanto a cuáles se consideran improcedentes por no cumplir con la necesidad de la rescisión del contrato. En opinión de Bentolila, esto puede acarrear recursos que

tardarán hasta nueve años en ser resueltos con una doctrina común por el Supremo.

Absentismo laboral.

Dentro de los despidos procedentes, el decreto-ley también aclara que las empresas podrán rescindir el contrato a quienes no se hayan adaptado a las modificaciones técnicas de sus puestos de trabajo. El plazo de adaptación, que antes era de un año, ahora será de dos meses. Y una segunda causa es el absentismo laboral. Quienes no acudan a sus puestos de trabajo en dos meses consecutivos el 20% de las jornadas, o el 25% en cuatro meses alternos, podrán ser despedidos incluso si las faltas están justificadas con bajas laborales (excepto las de accidente de trabajo) de menos de 20 días de duración.

Los ERE son libres.

Otra de las modificaciones sustanciales introducidas en el decreto-ley consiste en la eliminación de la autorización previa de la Autoridad Laboral a los expedientes de regulación de empleo (ERE). El empresario únicamente deberá comunicarlo, y en caso de desacuerdo con los trabajadores lo aplicará. Esto dará derecho a los despedidos a acudir a los tribunales de justicia.

Contrato para pymes y jóvenes.

Aparte de las muchas bonificaciones que tendrán por contratar a trabajadores, las empresas de menos de 50 empleados podrán formalizar contratos indefinidos en los que el periodo de prueba será de un año. Durante esos doce meses, el empresario podrá despedir al trabajador sin justificación alguna y sin indemnización. Esas pequeñas empresas que contraten a un parado recibirán además una ayuda del Estado equivalente al 50% de lo que le queda al trabajador de percibir como prestación por desempleo y el nuevo empleado puede completar su sueldo con un 25% de lo que le correspondería cobrar del paro.

Además, el decreto prevé bonificaciones fiscales a las empresas de hasta 3.600 euros por la contratación de parados de entre 16 y 30 años, y de hasta 4.500 euros para los mayores de 45 años. Si el primer empleado de una nueva empresa tiene menos de 30 años, el contratador tendrá derecho a deducirse 3.000 euros de los impuestos que tenga que pagar.

Junto a todo ello, la nueva norma prevé también la posibilidad de que las empresas puedan hacer contratos de formación y aprendizaje para jóvenes de hasta 25 años (hasta los 30 mientras el índice de paro sea superior al 15%), que podrán trabajar tres años como aprendices, con una jornada laboral que no podrá superar el 75% de la establecida para el resto durante el primer año y del 85% en los dos siguientes. El salario deberá ser, al menos, el salario mínimo interprofesional, proporcionalmente calculado a las horas de su jornada. Esto supone unos mínimos de 480 euros el primer año y 545 euros los dos siguientes.

Subsiste el contrato temporal.

El decreto-ley no elimina los contratos temporales. Sí adelanta la fecha a partir de la cual no se podrán encadenar con el mismo trabajador por más de dos años. Esto estará en vigor a partir del 31 de enero de este año, en lugar de agosto de 2013 como preveía la reforma anterior. Este tipo de contratos continúa conservando la capacidad de despedir con una indemnización de nueve días por año trabajado.

Datos

SALARIO MEDIO BRUTO EN ESPAÑA, POR SECTORES DE ACTIVIDAD

	Euros/año
Agricultura, ganadería y pesca	6.320
Minería, energía y agua	25.725
Industria	21.692
Construcción e inmobiliario	16.777
Comercio, reparaciones y transporte	17.354
Información y comunicaciones	28.281
Entidades financieras y seguros	34.075
Servicios a las empresas	16.362
Servicios sociales	24.342
Otros servicios personales y ocio	10.918

Fuente: Agencia Tributaria, datos de 2010.

CONTRATOS EN VIGOR SEGÚN MODALIDAD

	Contratos
Indefinidos a jornada completa	7.290.200
Indefinidos a tiempo parcial	1.492.100
Temporales a jornada completa	1.944.800
Temporales a tiempo parcial	933.300
Total indefinidos	8.782.300
Total temporales	2.878.100

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral, septiembre 2011.

AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Tipos de afiliación	Número
Régimen general	12.929.822
Autónomos	3.071.669
Régimen agrario	865.775
Empleados del hogar	296.950
Régimen especial del mar	60.035
Régimen especial del carbón	5.670

Fuente: Ministerio de Empleo, diciembre 2011.

Los autónomos ven bien la reforma

16 / 02 / 2012 José María Vals

Los autónomos y profesionales con autoempleo han visto con buenos ojos esta reforma. Camilo Abiétar, presidente de la Federación de Organizaciones de Profesionales, Autónomos y Emprendedores, declara a *Tiempo* que, aunque con algunos matices que deben ser tenidos en cuenta en la tramitación parlamentaria, cumple muchas de sus expectativas.



“Reclamábamos desde hace mucho tiempo una reforma laboral profunda y la que ha aprobado el Gobierno tiene, además, un alto grado de compromiso con los autónomos y quienes han optado por el autoempleo. Por ello creemos que está bien enfocada”, señala Abiétar.

Este representante de autónomos y profesionales añade que ya han avisado a la ministra, Fátima Báñez, con la que se han reunido esta semana, de que le van a enviar una serie de propuestas que, a su juicio, mejorarían la ley para estos colectivos. Y tiene dos muy concretas. “Pediremos que los familiares contratados por autónomos puedan afiliarse al régimen general de la Seguridad Social para acabar con esta discriminación y también vamos a pedir que la capitalización del paro para montar la propia empresa y autoemplearse no esté limitada a los topes actuales de 30 años para los hombres y 35 para las mujeres, sino que se abra más el abanico para que los profesionales puedan tener una salida laboral aunque tengan más años y hayan sido expulsados del mercado de trabajo”.

De cualquier manera, Camilo Abiétar señala también que esta reforma funcionará si lo hace la reforma financiera y vuelve a fluir el crédito.

Von Neumann y la mosca

16 / 02 / 2012 Elisa Beni

No habrá célebre matemático dando en dos segundos la respuesta. El dilema de cuántos kilómetros recorrerá la mosca antes de ser aplastada es una incertidumbre que forma parte de nuestro futuro como país.

Las consecuencias de la reforma laboral y el aumento del paro se constituyen en dos trenes que avanzan a velocidad constante y amenazan con aplastar la paz social en un impacto rotundo cuando haya saltado en añicos la esperanza. Muchos ciudadanos acudieron a las urnas pidiendo árnica contra el paro, bastantes de ellos dispuestos a sufrir penitencia para conseguirlo, sobre todo en carne de los privilegiados funcionarios. Llanto y crujir de dientes. Quizá sea necesario, pero todos hemos pasado a ser más contingentes. Hacernos más competitivos lleva aparejada una esquirla de chinificación a la que los españoles no le han visto aún la cara.

Llegará el día en que el votante feliz, y el no votante, sean despedidos con menos indemnización y con el riesgo económico de acudir al juez, y verán cambiado su turno de trabajo, o serán llevados a otro punto geográfico a trabajar y entonces... Entonces saldrá nuestro estigma de católicos -Merkel mediante-, ese que tras la penitencia espera la absolución. Si esta no llega en forma de incremento del empleo, si las cifras empeoran, si las familias sufren en sus carnes más paro, menos salario y menos esperanza, todo ello sin fecha de caducidad, entonces es más que probable que los trenes colisionen y ni los sindicatos tengan control sobre lo que suceda. Así que más nos vale que haya un Von Neumann bajo las faldas de Merkel y en el Consejo de Ministros, para que sepa cuánto tiempo de vuelo le queda a la mosca.