¿En qué consiste la reforma laboral?

JORDI ESCUER :: 18/09/2010

La contrarreforma laboral generalizará la precariedad si no lo impedimos. Resumen de los principales ataques a l@s trabajador@s.

La contrarreforma laboral servirá para desmantelar los derechos que el movimiento obrero logró estas últimas décadas abaratando drásticamente el despido —llegando incluso a ¡bonificarlo!, una curiosa manera de combatir el desempleo— y dando más poder a las empresas sobre los asalariados. Derechos que ya se le habían arrebatado a una parte de los trabajadores, los millones que tienen un contrato precario o están en paro. El Gobierno habla de eliminar la "dualidad" laboral, pero lo van a hacer a la baja. Por supuesto, la patronal no tiene bastante pues querría un ajuste más duro, sin ninguna clase de cortapisas judiciales, pero la reforma va en la dirección que quieren. Si no lo impedimos, la precariedad y los bajos salarios serán la norma para la inmensa mayoría de los trabajadores.

La reforma reconoce en su preámbulo que "En los últimos dos años se han perdido en nuestro país más de dos millones de puestos de trabajo y el desempleo ha crecido en casi dos millones y medio de personas, lo que ha duplicado la tasa de paro hasta acercarse al 20%". El objetivo declarado de la reforma es reducir el desempleo e incrementar la productividad a través de cuatro vías: corregir la "dualidad del mercado de trabajo", promover la estabilidad, incrementar la flexibilidad interna y promover el empleo. Pero el objetivo real es abaratar el coste de la mano de obra y facilitar tanto su despido como la modificación de sus condiciones de trabajo, para ajustarlo a las necesidades de las empresas. Su primera declaración es que "queda incólumne la regulación sustantiva del contrato indefinido de carácter ordinario", es decir, los derechos de los trabajadores con contrato indefinido ordinario mantienen todos sus derechos. Pero estamos ante un mero sofisma, que quiere persuadirnos de lo que es falso.

Se facilita el despido

Es cierto que no se modifica el contrato indefinido ordinario, que da derecho a una indemnización de 45 días por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades en caso de despido improcedente, pero se facilita el despido de carácter objetivo, que implica una indemnización mucho menor, de 20 días por año trabajado y un máximo de 12 mensualidades. Ésta es la redacción definitiva del artículo 2 Extinción del contrato de trabajo:

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. (los subrayados son nuestros)

Para efectuar un despido objetivo por motivos económicos las pérdidas de la empresa ya no tienen que ser reales, sino "previstas". Incluso vale una "disminución persistente de su nivel de ingresos" —lo que no implica pérdidas—. Igualmente, la empresa podrá alegar razones técnicas, organizativas o productivas para despedir a fin de "prevenir una evolución negativa de la empresa o mejorar la situación de la misma" y "favorecer su posición competitiva en el mercado", lo que introduce el despido preventivo. Ya no hay que presentar ningún plan de viabilidad, basta con exponer ante el juez la "razonabilidad" de las medidas. ¿Qué magistrado va a negar a una empresa que una reducción de plantilla la coloca en mejor "posición competitiva"? Esto va a suponer que las indemnizaciones que perciban dichos asalariados caigan entre un 60 y un 70%.

De hecho, la reforma permite lo que los sindicatos han dado en llamar el "despido exprés", pues antes de la misma, si un despido objetivo no estaba debidamente justificado era nulo y obligaba a la readmisión del trabajador, ahora sólo supondrá que se considerará "improcedente".

Además, en el caso de despido colectivo u objetivo, la administración subvencionaría el despido a cargo del FOGASA (disposición transitoria tercera) —hasta el 1 de enero de 2012, en que entraría en vigor un Fondo de capitalización (disposición adicional décima)—, con 8 días por año trabajado o con el 40% del total de la indemnización para caso de empresas de menos de 25 trabajadores (el 98% de las empresas del país). Esto se aplicaría en tanto a los contratos indefinidos ordinarios como al nuevo contrato de fomento del empleo indefinido. Así pues, ya no sólo se subvenciona a las empresas por crear empleo, ahora se las bonifica por despedir.

En resumen, se facilita el despido de todos aquellos trabajadores con contrato ordinario, que son quienes acumulan las mejores condiciones laborales, y que, a partir de ahora, quienes tengan un empleo indefinido lo tengan con el contrato de fomento, con menos derechos.

El contrato de fomento del empleo indefinido (Artículo 3) tiene una indemnización por despido improcedente de 33 días por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades, menos de la mitad del fijo ordinario. Esta opción se podrá aplicar a la práctica totalidad de los trabajadores pues se establece, entre otras condiciones para ello, el caso de "parados que lleven, al menos, un mes inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo".

Se señala que esta modalidad de contrato se le podrá aplicar a trabajadores desempleados a los que “durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente” (el subrayado es nuestro), para evitar que una empresa puedan echar a un trabajador con contrato ordinario y volver a emplearlo con el contrato de fomento. Pero, a pesar de ello, el efecto sustitución de trabajadores con contrato ordinario por trabajadores con el nuevo contrato, es inevitable a medio plazo.

Esta modalidad, además, tendrá subvencionado el despido improcedente con 8 días por año trabajado, de tal forma que en el peor de los casos el empresario tendrá que pagar 25 días por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades, frente a las condiciones del contrato ordinario.

Si el despido es objetivo, el coste del despido para el empresario será de 12 días por año trabajado hasta un máximo de 12 meses. Si lo contrastamos con la reforma establece que los contratos temporales tengan en 2015 (¡) una indemnización 12 días por año trabajado, nos encontraremos que costará lo mismo despedir a un trabajador fijo y uno eventual. En la práctica se han igualado a la baja las condiciones de los trabajadores fijos y los temporales, ese es el medio de acabar con la “dualidad” del mercado de trabajo.

Los convenios en la picota

La reforma también golpea la línea de flotación de los convenios colectivos, primando frente a ellos los acuerdos de empresa para toda una serie de aspectos cruciales de las condiciones de trabajo (Artículo 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo): “La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo”. Se refiere a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, y funciones, “cuando excedan a los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley”. La empresa también podrá recurrir al mismo método para que no se apliquen los acuerdos salariales del convenio (Artículo 6. Contenido de los convenios colectivos, apartado 3).

La ley entiende que “concurren las causas” cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma (…) que favorezca su posición competitiva en el mercado”. Una vez más, otra medida “preventiva”. El empresario podrá ignorar el convenio en todos estos aspectos si eso beneficia a la empresa. Tendrá que abrir una negociación con los trabajadores de un máximo de quince días y, si hay acuerdo, la medida que propone la empresa se implementará, si no hay acuerdo, también se aplicará pudiendo el trabajador o sus representantes reclamar conflicto colectivo, o acción individual.

Esto sitúa en una situación de mayor indefensión a los trabajadores que son la parte más débil en conflicto, sobre todo, a los de las pequeñas empresas (la inmensa mayoría), que van a tener muchas dificultades para impedir la no aplicación del convenio. La función de los convenios generales era precisamente proteger con unos derechos mínimos a los trabajadores de la pequeña empresa.

El sector público

Tal y como ha señalado el Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO, con la nueva legislación en la mano se podría aplicar el despido colectivo u objetivo al personal laboral fijo de las administraciones públicas. Tanto en administraciones o entidades públicas con déficit presupuestaria —en la medida en que ya no se requiere que esté en cuestión la viabilidad de la entidad, motivo principal por el que no se aplicaba esta causa en las administraciones públicas— podrían argüir ese mismo déficit para despedir de forma objetiva a trabajadores laborales fijos.

Así mismo, las privatizaciones se facilitarían como medidas que, siguiendo el espíritu de la reforma, permitirían mejorar la situación de la entidad. Los trabajadores despedidos, con unos derechos, podrían ser sustituidos por nuevos trabajadores con peores condiciones laborales mediante contratas o ETTs, a las que ahora se les ha permitido contratar con las administraciones. Así pues, se profundiza en la precarización del empleo. Las primeras víctimas serán las bolsas de trabajo y los interinos.

Eso, a su vez, genera un nuevo efecto pernicioso en el empleo, pues las actuales bolsas de trabajo de las administraciones que son producto de un proceso objetivo de selección mediante oposiciones, pasarían a depender de las ETTs sin garantías de igualdad, mérito y publicidad para el acceso a esos empleos.

Los trabajadores funcionarios no se verán afectados directamente, pero sufrirán, como ya sucedía hasta ahora, la degradación del servicio que acaba deteriorando sus condiciones de trabajo.

Se abre la puerta a la creación de entidades privadas, con o sin ánimo de lucro, colaboradoras de los Servicios públicos de empleo: las Agencias de colocación (Artículo 14. Políticas de empleo y Agencias de colocación). Esta medida supone el primer paso para la privatización del servicio público de empleo, que pasará a ser un negocio prestado por entidades privadas pagada por el erario público, pero con trabajadores en peores condiciones laborales que los actuales trabajadores públicos que lo desempeñan. Y, además, convierte a los parados en objeto de negocio para empresas privadas (que cobrarán del erario público). Cualquier trabajador que ha sufrido el control de las Mutuas privadas o que haya sido empleado por una ETT, puede imaginarse qué supondrá eso quien esté en paro.

Conclusiones

Así vemos que la reforma, tomada en su conjunto, consigue los siguientes efectos:

> - El paro no van a encontrar ninguna solución en esta reforma. En lugar de procurar que todo parado, mientras no se le garantice un empleo adecuado, tenga al menos unos ingresos decentes para vivir, se endurecen las condiciones para la percepción del subsidio y se transmite la idea de que hay una picaresca generalizada. Nadie está en el paro por gusto: De más de cuatro millones, un millón no tienen ayuda y de los tres millones que sí la tienen, la mitad recibe un subsidio contributivo, el mejor pagado (algo más de 800 euros mensuales de

media) y el resto cobran ayudas asistenciales, mucho menores. Y la cifra de parados sin subsidio está creciendo, pues cientos de miles están agotándolo. Esta reforma no mejora la protección a los parados, pero sí garantiza que nos obligará a aceptar trabajos en peores condiciones que antes.

- Facilita drásticamente el despido de los trabajadores con más derechos, aquellos que tienen un contrato indefinido ordinario, al hacer mucho más fácil para las empresas la declaración de despido objetivo. Eso supondrá una reducción entre el 60 y el 70% de las indemnizaciones que recibirán estos trabajadores en caso de despido.

- Bonifica con dinero público el despido, dinero que no supondrá un aumento de las cotizaciones de las empresas, con lo cual tendrá que detraerse del lado de los trabajadores. En casos de despido objetivo procedente y bonificado, el empresario se ahorrará entre el 70 y el 80% del coste.

- Se abarata en hasta un 60% el coste del despido indefinido improcedente mediante la generalización el uso del contrato de fomento de empleo indefinido, cuya indemnización es de 33 días por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades.

- Se facilita a los empresarios ignorar los convenios en el terreno salarial, de jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, y en movilidad funcional.

- Se abarata el despido del contrato indefinido hasta el nivel del temporal. Si se aplica la ley, en 2015 tendrán 12 días de indemnización por año trabajado tanto temporales como fijos, en los casos de despidos objetivos.

- Las medidas que se aplican a los contratos indefinidos serán de aplicación inmediata, mientras que no modifican sustancialmente la contratación temporal, que los empresarios podrán seguir usando como hasta ahora, y seguirá siendo imposible controlar el fraude con la debilidad de la Inspección de trabajo. La única realmente medida favorable a los trabajadores, que es el aumento de la indemnización del contrato temporal a 12 días por año trabajado, sólo estará en vigor —si no se cae antes— en 2015.

- Se facilita la destrucción de empleo público fijo —personal laboral e interino— y se estimula la privatización. Así mismo, se estimula la degradación del servicio.

- Se abre la puerta a la privatización de los servicios públicos de empleo, mediante la autorización de las Agencias de colocación privadas, poniendo a los parados en manos de empresas privadas con ánimo de lucro.

- Se eliminan las restricciones de las Empresas de Trabajo Temporal para acceder a contratos en el sector público y en los sectores con trabajos peligrosos.

En conjunto, se nos iguala a la baja a los trabajadores temporales y fijos, en lugar de hacerlo al alza. Es un asalto al último bastión de la clase obrera en el Estado español que, unido a resto de medidas planteadas —recorte del gasto social, de las pensiones y la privatización de las Cajas de Ahorro— persigue poner fin a los derechos sociales conquistados por el movimiento obrero desde la caída de la dictadura.

Su resultado será intensificar la explotación de los asalariados, obligándonos a aceptar peores condiciones laborales, es decir, a trabajar más por menos, de tal forma que se incrementen las ganancias de los empresarios. La mejor prueba de que lo que decimos es cierto es que, en plena crisis, el número de ricos ha continuado creciendo y las grandes empresas españolas han visto crecer sus beneficios. Eso ha sido a costa de transferir el coste de la crisis a los trabajadores, como siempre sucede en estos casos.

Tales sacrificios son inaceptables pues ¿de que sirve el desarrollo económico si nuestras condiciones de trabajo y de vida empeoran? Y, además, son inútiles, pues no servirán para reducir sustancialmente el desempleo, ya que las empresas tenderán a emplear el mínimo de mano de obra imprescindible. De hecho, el desempleo es crónico desde hace 30 años en nuestro país —y en el mundo— y lo que está sucediendo es que se está cronificando a un nivel mayor. Tampoco servirán para evitar nuevas crisis, pues éstas son cíclicas en el sistema capitalista.

Un cambio de política

Todo esto también pone en cuestión la política sindical de conciliación con la patronal que se ha aplicado estos años por parte de las direcciones sindicales. En 1984, la dirección de UGT aceptó la creación del empleo temporal basura, al aceptar la descausalización de la contratación. En 1997, tanto CCOO como UGT firmaron la creación del contrato de fomento del empleo indefinido que ahora nos imponen a todos. La tolerancia con las ETTs, la aceptación de facto de una doble escala salarial entre los trabajadores, ha generado asalariados de primera y de segunda, dando pie a una división en el seno del movimiento obrero a la que nunca deberíamos de haber aceptado, pues hoy nos coloca en una situación de mayor debilidad ante la patronal.

Los trabajadores en precario llevan años sufriendo la situación que hoy el Gobierno quiere aplicarnos a todos. Son ellos los que más difícil tienen ir a la huelga, pues la amenaza de despido es mayor para ellos si cabe, y también los que menos amparados han podido sentirse por la política sindical de estos años. La realidad es que para millones de trabajadores el derecho a huelga no existe. La precariedad y los servicios mínimos se encargan de impedirlo.

Es necesario que desde los sindicatos se saquen conclusiones de esta experiencia y se cambie profundamente la política sindical. No basta con luchar para volver a lo de antes, es necesaria una ofensiva. La única alternativa para los desempleados es el reparto del empleo, con una reducción de la jornada laboral por ley, sin disminución salarial, y con carácter inmediato. La reducción de jornada, el adelantamiento de la edad de jubilación y el desarrollo del sector público en todos los ámbitos, son las únicas medidas que pueden propiciar una creación suficiente de empleo para acabar con el paro crónico. No es un problema de falta de recursos. Que el millón de trabajadores en paro que no tienen ningún

ingreso, cobrasen un subsidio de 900 euros mensuales, costaría 12.000 millones de euros, el 1% del PIB nacional. Por tanto no estamos ante un problema de falta de recursos para que todos tengamos una vida digna, sino de quién los posee y los controla.

Por eso, estas medidas no pueden plantearse al margen de la nacionalización de la banca y las grandes empresas, único cauce real para que sea viable su aplicación y que los recursos se planifiquen en función de las necesidades sociales. Hoy por hoy, son las grandes empresas, sobre todo las financieras, las que determinan la política de los Estados en todo el planeta, como está sucediendo a ante nuestras mismas narices. Ahora somos prisioneros de la gran Banca. Emilio Botín, con sus llamadas al Presidente del Gobierno, tiene mucha más capacidad de determinar la política del gobierno que los millones de trabajadores que votaron al Partido Socialista. Eso sólo puede terminar si la banca pasa a ser pública y controlada de forma transparente y democrática.

Todos los trabajadores, especialmente quienes tienen un empleo fijo, estamos interesados en lograr que la huelga general del 29 de septiembre tenga el mejor resultado posible. Pero esto sólo debe ser el principio de una lucha, no sólo por detener esta agresión, sino también por reclamar unas condiciones de trabajo dignas para todos los trabajadores, igualando al alza los derechos de todos, poniendo fin a la precariedad. Ese es el camino para la recuperación del movimiento obrero.

Nota: Para la preparación de este artículo se ha utilizado tanto la "Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo", como el estúdio "Los efectos prácticos de la reforma laboral: análisis de las consecuencias del Real Decreto Ley 10/2010 sobre los derechos de los trabajadores", realizado por el Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO.

Nuevo Claridad

---

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/presentacion_de_libro_sobre_la_guerrilla