La contrarreforma laboral que prepara el gobierno del Partido Popular

VIDAL ARAGONÉS :: 08/12/2011

La que anunció en su programa electoral, la que defiende y la que oculta. Las propuestas laborales del partido popular en su programa electoral

El Partido Popular anunció en su programa electoral algunas medidas sobre las relaciones laborales, si bien optó por no explicitar el contenido exacto de las mismas a la vez que ocultaba conscientemente la mayoría de planteamientos que viene manteniendo sobre el Derecho del Trabajo.

El contenido en materia laboral de la derecha española se explicita en su programa electoral en el apartado “Estabilidad y reformas para el empleo” y dentro del mismo en el apartado 1.4. denominado “Empleo seguro y flexible para todos”.

La introducción del indicado apartado autodenominado “Diagnóstico” puede resumirse en el siguiente literal: “Un mercado de trabajo rígido, excesivamente regulado y segmentado ha hecho que el principal mecanismo de ajuste de las empresas ante la crisis económica haya sido el despido de los trabajadores más jóvenes, con contratos temporales o con menor antigüedad, cuando no el cierre”

Describir las relaciones laborales como rígidas supone por si mismo un menosprecio de la verdad, excepto la transformación del contrato de tiempo parcial a tiempo completo y viceversa las restantes notas del contrato pueden ser modificadas. Indicar que los cierres y despidos tienen como principal causa la supuesta rigidez es simplemente pornográfico. ¿Dónde sitúa el PP esa supuesta rigidez? ¿Nada tuvo que ver la crisis orgánica que atraviesa el capitalismo con la destrucción de empleo? ¿Por qué no evitaron aquellos Estados con mayores niveles de desregulación de Derechos Laborales la destrucción de empleo? ¿Por qué otros con un Derecho Laboral más garantista vieron una disminución del empleo inferior ?. De hecho uno de los motivos por el cual se ha desplomado el empleo fue exactamente el contrario al que señalan los conservadores, las extinción de contractos temporales, que es la forma más precaria (flexible dirían ellos) de contratación. A su vez la importancia del turismo y la construcción en la economía fue el otro elemento determinante en la destrucción de empleo.

Antes de enumerar las medidas anuncia también el PP sus objetivos que dicen ser empleo seguro y flexible, ese gran oxímoron que se cosifica como la teoría de la flexiseguridad. No nos cansaremos de decir que el empleo si es seguro no es flexible, la flexibilidad es la negación de la seguridad.

En cuanto a su descripción de hasta 10 medidas se inicia con una primera genérica sobre las meterías que deben ser objeto de reforma (aunque podemos observar de las medidas que es una auténtica contrarreforma): “contratación, la negociación colectiva, el sistema de relaciones laborales, la formación orientada al empleo y la intermediación”.

La segunda de las medias se describe como una simplificación de la contratación temporal, lo cual no supone en ningún caso una actuación limitativa de la temporalidad sino una minoración de la burocracia para los empresarios, es curioso que indiquen que la medida tendrá como efecto “dar expectativas”. A su vez no augura limitación de la temporalidad la continua evocación de la flexibilidad.

La tercera de las medidas que propone el PP es la creación de un fondo de capitalización individualizado para cada trabajador que contemple la cobertura frente al desempleo y que favorezca la movilidad y la formación continua. Este era el punto por el cual Rubalcaba sugería durante la campaña electoral que el partido de Rajoy modificaría la prestación de desempleo, a su vez que fue origen que este último confundiese el “sistema austriaco” con la propuesta de su partido. La significación de la propuesta conservadora supone no sólo una regulación diferenciada de la prestación de desempleo sino que también insinúa que la misma modificase el responsable de la misma del Estado al trabajador y trabajadora.

La cuarta de las medidas tiene como significación la primacía en todos los supuestos los pactos entre trabajadores y empresas, ha de entenderse que en relación a lo regulado en convenios colectivos sectoriales. En todo caso lo más preocupante de esta propuesta es que no hace referencia a lo pactado con los representantes de los trabajadores sino con los “trabajadores”, lo que supone la negación de la negociación colectiva y la sustitución por el pacto individual, algo que debiera ser contrario al artículo 37 de la Constitución Española que consagra como derecho la negociación colectiva laboral entre empresas y representantes de los trabajadores. Es posiblemente esta la sibilina fórmula para plantear la negación de la negociación colectiva en el ámbito de las PYMES.

La quinta de las medidas es la intensificación de la expresada como flexibilidad interna en las condiciones de trabajo, lo que tan sólo puede significar no ya una existente posibilidad de modificar las condiciones de trabajo, sino cambios sin causas, sin procedimientos, sin plazos. En definitiva una apuesta clara por la desregulación absoluta e ilimitada de los elementos de la relación laboral, lo que significa la inseguridad absoluta para trabajadores y trabajadoras en relación a lo que puede ser su jornada, horario, funciones, retribuciones, etc.

La sexta medida es sobre la cotización de los autónomos. Incorporando la séptima una solicitud de, todavía más, desregularización respecto a las relaciones laborales con autónomos y microempresas. No podemos llegar a saber si se refiere a contratación, condiciones de trabajo, extinción contractual o la totalidad de las mismas.

La octava medida es sobre la formación permanente, sin que se plantee que la misma pudiese ser en jornada de trabajo. En todo caso deberemos recordar que no existe déficit de formación en los trabajadores y trabajadoras.

La novena medida es lo que denominan “una eficaz colaboración público-privada en los servicios globales de empleo, permitiendo la gestión integral de los servicios de intermediación, selección de personal, puesta a disposición de trabajadores, recolocación y formación tanto a trabajadores como a empresas”. En definitiva una apuesta por la privatización absoluta de la gestión de la prestación de desempleo, la formación y el empleo. A su vez se insinúa una asunción por parte de las ETT’s de esa cadena que va desde la

gestión de la prestación de desempleo, la formación y la selección de personal.

La décima medida sorprende por pretender en su primera parte ser una apuesta por mecanismos antidiscriminatorios. Si bien no se concreta de manera alguna, resulta paradójico que el partido con representación parlamentaria que más ha explotado las diferencias por razón de sexo, religión, opinión, circunstancias personales o sociales pudiese solicitar ahora medidas antidiscriminatorias. En este mismo apartado requiere controles sobre un pretendido absentismo laboral injustificado, ello es simplemente un absurdo cuando la legislación laboral vigente tipifica con el despido esas prácticas, seguramente lo que se plantea por los trabajadores es un actuación inquisitoria sobre las situaciones de Incapacidad Temporal, nunca por sus causas siempre a por sus víctimas. A la par de la CEOE, lo que está haciendo el PP es caracterizar como absentismo las situaciones de Incapacidad Temporal, insinuando a su vez que existe fraude en estas situaciones.

La medida décimoprimera supone en todo caso una propuesta sin concretar por la conciliación de la vida laboral y familiar, de la misma manera se habla del teletrabajo.

La última de las propuestas es sobre la bonificación de las contrataciones que puedan hacer los trabajadores autónomos.

En todo caso existe una diferencia clara entre lo que ha recogido como contenido de sus propuestas en materia de relaciones laborales en su programa electoral y lo que realmente ha defendido tanto el proceso legislativos como en discusiones políticas previas.

LAS PROPUESTAS LABORALES DEL PARTIDO POPULAR QUE NO HA EXPLICITADO EN SU PROGRAMA ELECTORAL PERO QUE HA MANIFESTADO PÚBLICAMENTE, LAS QUE OCULTA

El PP ha repetido en diferentes momentos de la campaña electoral que si gobierna basará la reforma en las 71 enmiendas que el Grupo Popular presentó en el Congreso a la tramitación de la Ley 35/2010. Así debemos acercarnos tanto a su actuación parlamentaria como a sus propuestas públicas para trazar perspectiva sobre la próxima modificación de la normativa laboral.

Contratación temporal: menos modalidades contractuales pero más precariedad.

Por lo que respecta a esa pretendida reducción de los contratos temporales no ha tenido expresión alguna, si bien sí ha habido una concreción clara para extender la temporalidad más precaria, así la Proposición no de Ley sobre un Plan de Empleo para los jóvenes de ahora hace un año es una manifestación clara e inequívoca: que el contrato de formación pueda ejecutarse nuevamente en una misma empresa siempre que el puesto de trabajo sea distinto, así como que las ETT’s puedan formalizar esta modalidad contractual. Recordemos que el Grupo Socialista en el Congreso reproduciendo parcialmente los argumentos del PP procedió a aumentar la edad límite de este contrato hasta los 30 años y estableció las retribuciones posibles para esta modalidad en 421 € (el 75% del SMI). Por último incluso disminuía los requisitos de necesaria formación de este contrato. De la misma manera expresamente para los jóvenes vienen insistiendo en prácticas no laborales, es decir, mano de obra sin derechos y sin retribuciones (aunque realizando una lectura del RD 1543/2011

pareciese que el Gobierno del PSOE ya se les adelantó). Así ninguna medida ha planteado realmente el PP para limitar la temporalidad y sí distintas para incentivarla e incluso precarizarla.

Por el contrario en el proceso legislativo derivado de la Ley 35/2010 si que enmendó el contrato de obra y servicio cuyo contenido supondría el ampliar la duración máxima del contrato hasta los 4 años ampliable hasta los 5 años mediante convenio colectivo.

Se ha anunciado también que optan los conservadores por un contrato de prácticas en el cual su finalidad sea la obtención de experiencia, sin que la negociación colectiva pueda identificar determinados puestos de trabajo, funciones o categorías.

Indemnización por despido: extensión de 33 días por año con tope 24 mensualidades y autopago a través del fondo de capitalización.

En cuanto a la indemnización por despido improcedente (injustificado, sin causa) el Partido Popular se ha deslizado por diferentes propuestas, reproduciendo las discusiones que en materia económica se dan entre "liberales" y ultras conservadores. Así estos últimos han exigido hasta la saciedad contrato único con indemnización de 20 días por año y extinción no causal. Por otro lado los sectores "liberales" han explicado al PP sobre la posible ilegalidad del contrato único con despido acausal y vienen ofreciendo como alternativa el acabar generalizando la indemnización a 33 en el improcedente y 20 o 12 días por año el objetivo procedente.

A su vez, si bien no son partidarios que todos los despidos lleven aparejada la aportación de 8 días por año del FOGASA sí que optarán por esta vía para todos los contratos indefinidos y despidos procedentes derivados de extinción colectiva u objetiva, con independencia de la situación de la empresa o realidad de la misma.

Causa miedo el intentar entender el significado del programa del PP que habla expresamente de un modelo a medio camino entre el "austriaco" y el autopago de la indemnización por parte del trabajador y la trabajadora. Así en la enmienda presentada por el Grupo Parlamentario Popular en la tramitación de la Ley 35/2010 se apuesta por un modelo que sin aumentar las cotizaciones empresariales suponga un fondo de capitalización constituido a lo largo de su vida en relación a días por año de servicio y que será objeto de recuperación en los supuestos de despido. Así se constituye una realidad indemnizatoria por la que cada trabajador o trabajadora se paga la suya durante la vida laboral, transformando que el despido sea de un coste variable para las empresas, a un no coste o coste fijo y constituido en el tiempo. Huelga decir que ello generará una visión para los empresarios que el despido no tiene coste alguno.

Despido objetivo y colectivo: facilitar más la causa económica y la extinción por ausencias justificadas.

Más allá de la discusión sobre el coste del despido improcedente tiene tanto o más importancia el elemento causal del despido objetivo y los Expedientes de Regulación de Empleo. En las enmiendas a la Ley 35/2010 expresaban: "Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa o de la evolución de su nivel de

actividad se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa acreditará los resultados o la evolución del nivel de actividad que sirven de base a la decisión extintiva.” Se percibe así una voluntad de facilitar, todavía más, la causa económica.

En un sentido similar el criterio finalístico para las causas técnicas, organizativas y productivas, facilitará todavía más las extinciones de contrato: “justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para ajustar el volumen de empleo de la empresa a la situación derivada de la causa acreditada”.

De la misma manera para el despido objetivo por faltas justificadas han planteado en repetidas ocasiones la eliminación de las ausencias colectivas, para que fuese tan sólo un determinado porcentaje de ausencias individuales justificadas causa de despido.

Bonificación de la contratación: inclusión de bonus malus.

La primera de las medidas que el PP se ha encargado de anunciar ha sido la bonificación de cualquier contrato, con lo cual incluso la contratación temporal y precaria recibirían dinero de las arcas del Estado o estarían exentas de cotizaciones.

Se han pretendido justificar las bonificaciones por el alto nivel del desempleo juvenil, femenino y de mayores de 52 años, si bien al final se bonifica prácticamente toda la contratación, con lo cual no existirá ni tan siquiera un efecto de estimular unos determinados contratos.

Con especial entusiasmo se plantean las bonificaciones a autónomos, reforzándolos así como empresarios, a su vez que el desarrollo legislativo del autónomo dependiente sitúa a los mismos al puro arbitrio de la existencia de derechos.

Prestación de desempleo y agencias de colocación: transformación de la prestación de desempleo y profundización en su gestión.

En un sentido similar se anuncia por los conservadores españoles posibilidades diferenciadas para la prestación de desempleo la "capitalización individualizada" lo que supone no sólo romper con el histórico sistema de solidaridad y unidad de caja así como aportación del Estado, pasando a un sistema privado donde cada trabajador y trabajadora se deberán asegurar su situación de desempleo. De la misma manera en los últimos 3 años distintos dirigente del PP han manifestado a título personal su voluntad de rebajar la prestación de desempleo y presionar para la pérdida de la misma ante determinados incumplimientos formales.

Los trámites legislativos también pusieron de manifiesto la opción por que las Empresas de Trabajo Temporal operen como empresas de colocación siempre que obtengan autorización del Servicio Público de Empleo Estatal para ello.

Negociación colectiva: reforzamiento del convenio de empresa y del descuelgue respecto al convenio de sector.

Otra de las medidas que el PP no ha querido explicitar pero se puede incluso extraer de su programa es la eliminación de la negociación colectiva de las PYMES, en la medida que escribe preferencia de lo pactado entre empresas y trabajadores, eso no es convenio colectivo, que debe suscribirse con los representantes de los trabajadores y no con los trabajadores a título individual (¿alguien cree que un trabajador pueda negociar algo a título individual ante la empresa?). En todo caso más allá de explicitar su voluntad de primar en cuanto a salarios y condiciones laborales lo pactado en convenio de empresa se ha explicitado la primacía en su conjunto de los convenios de empresa sobre los de sector. También ha manifestado su opción, según el diario económico Expansión por tres actuaciones concretas: 1ª. Que los incrementos retributivos sean en relación al incremento de la productividad, sin que en ningún caso nunca expliciten si es la productividad individual de cada trabajador o trabajadora, la promedia de los mismos o la de la empresa. 2ª. Primar convenios de empresa respecto a los del sector. 3ª Facilitar el descuelgue de los convenios colectivos.

A medio camino entre la modificación de condiciones y la negociación colectiva se planteó también una posibilidad de descuelgue sobre las materias referidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores contenidas en un convenio colectivo sectorial mediante "acuerdo entre la representación empresarial y la parte trabajadora legitimada para negociar un convenio". Así se pretender poder modificar mediante un simple acuerdo con representación unitaria las condiciones establecidas en convenio de sector referidas a jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, régimen salarial, sistema de trabajo y rendimiento y funciones, añadiéndose por el PP las mejoras voluntarias de Seguridad Social. En todo caso hemos de recordar que la legislación vigente ya me permite algo bastante similar.

Continúan igualmente obsesivos con una centralización de los convenios desde el punto de vista territorial (ahora llaman unidad de mercado a lo que siempre llamaron unidad de la patria), a la vez que también optan por profundizar en el convenio de empresa.

Desregulación de las condiciones de trabajo:

En cuanto al aumento de la "flexibilidad interna", algo que ya se anuncia genéricamente en el programa electoral, en el terreno de lo concreto el PP enmendó en trámite parlamentario los ERO's de suspensión para que los que no tengan carácter colectivo puedan derivarse de una actuación unilateral de las empresas viéndose obligados los afectados a recurrir judicialmente, en definitiva sin la necesaria autorización de la Autoridad Laboral.

Uno de los planteamientos de los conservadores españoles que menos se han valorado ha sido su voluntad de modificar la regulación de la modificación de las condiciones de trabajo para que en la negociación colectiva puedan establecer nuevas causas. Ello podría suponer de facto una desregularización total de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva, si bien debemos manifestar nuestras dudas sobre la legalidad de la medida.

Se pretende reformar el criterio del grupo profesional y prescindir del de categoría, se ampliaría así la posibilidad de modificación de las funciones sin que tuviesen la consideración de modificación sustancial, al no considerar sustanciales todas las que fuesen entre grupo profesional.

Se planteó igual ampliar el periodo de prueba hasta 4 meses en las empresas de menos de 50 trabajadores para quienes no fueran técnicos titulados.

Empresas de Trabajo Temporal:

A la ya anticipada opción para que las Empresas de Trabajo Temporal operen como empresas de colocación se deben sumar una voluntad de transformar a las mismas como una empresa más: que el régimen de la extinción de contrato sea el del Estatuto de los Trabajadores y que no exista limitación alguna en su actuación (sectores especialmente protegidos, Administraciones Públicas, etc).

A su vez se insinúa una asunción por parte de las ETT's de esa cadena que va desde la gestión de la prestación de desempleo, la formación hasta la selección de personal.

Correntroig

---

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/la-contrarreforma-laboral-que-prepara-el