

La nueva reforma laboral - Un destructivo golpe a la clase trabajadora

DORIS BENEGAS :: 15/02/2012

Completo análisis de la nueva reforma laboral realizado por la abogada Doris Benegas

I.- EL ABARATAMIENTO GENERALIZADO DEL DESPIDO

No sólo se abarata el despido sino que se facilita aún más el llamado despido “objetivo” por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, bien sea individual o colectivo, que se hará extensivo al sector público, (ERES), y se suprimen los salarios de tramitación

a) Indemnización por despido (disciplinario) improcedente para la generalidad de los contratos por tiempo indefinido. (Disposición Transitoria 5ª del R.D.L 3/12)

La indemnización con carácter general será de 33 días de salario por un año de antigüedad, con un máximo de 24 meses de salario. Hasta ahora estos contratos ordinarios por tiempo indefinido tenían una indemnización de 45 días de salario por cada año trabajado con un máximo de 42 mensualidades de salario.

Para los contratos anteriores a la reforma se conserva lo adquirido hasta ahora (45 días por año) y a partir de ahora se aplicarán los 33 días de salario por año de servicio. Pero ésto es engañoso pues ahora la indemnización para los contratos anteriores será de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo anterior a la entrada en vigor de la presente reforma, y a razón de 33 días de salarios por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior a la reforma.

El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 24 mensualidades de salario, salvo que el cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la reforma resulte un número de días superior a 24 meses de salario, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que en ningún caso pueda sobrepasar 42 mensualidades.

Es decir, que los trabajadores que llevan más de 16 años (que dan derecho a una indemnización de 24 mensualidades de salario a razón de 45 días por año), se quedarán con la indemnización que tengan consolidada en el momento de la entrada en vigor de la reforma, sin poder sobrepasar 42 meses, se les congela por tanto el derecho a devengar más antigüedad.

Si el despido disciplinario es declarado procedente por el Juzgado de lo Social, se pierde totalmente el derecho a cobrar la indemnización como venía siendo hasta ahora.

b) En el despido objetivo.

El despido objetivo es el que se produce cuando la empresa alega para despedir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Este despido objetivo puede ser individual o colectivo. Este último caso es el que recibe el nombre de ERES (Expediente de

Regulación de Empleo) de extinción de contratos, o como luego veremos, de suspensión de contratos o reducción de jornada.

Estos despidos pueden ser procedentes (cuando está justificada esa causa económica, técnica, organizativa o de producción) o improcedentes (cuando no está justificada la causa).

Si el despido es procedente (justificado por causas objetivas) tendrá una indemnización de 20 días de salario por año de trabajo con un límite de 12 mensualidades de salario.

Si el despido objetivo es improcedente (causas objetivas no justificada) pasa a tener una indemnización equivalente al despido disciplinario improcedente (45 días de indemnización antes y 33 días ahora).

Esto (los 20 días/año) ya estaba así desde hace tiempo ¿qué es entonces lo que cambia la reforma?. Cambian dos cosas, primero que se amplía muchísimo lo que se consideran causas económicas, y segundo, se suprime el control administrativo por la autoridad laboral de los despidos objetivos colectivos (ERES).

1. Definición de causas económicas: Ya en la reforma anterior, esta definición era muy amplia, pero aún no lo suficientemente amplia para los empresarios pues aún cabía cuestionar ante los Juzgados de lo Social qué se entendía por situación negativa o pérdidas, y algunos jueces daban la razón al trabajador considerando estos despidos improcedentes y pasaban a ser indemnizados con 45 días por año de antigüedad.

Desde la anterior reforma se entendía que había 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 del nivel de ingresos que puedan afectar a su viabilidad o su capacidad de mantener el volumen de empleo”. (Así quedó redactado después de la Reforma de Septiembre de 2010, Ley 35/2010).

Ahora con la reforma se dice que “se entenderá persistente la disminución si se produce durante tres trimestres consecutivos”.

En los últimos tiempos de crisis económica el despido objetivo es el que más se ha utilizado, pues era muy fácil “justificar” pérdidas presentes o futuras o disminución del nivel de ingresos. Ahora será mucho más fácil. Y no cabrán dudas.

No hay que olvidar además, que en los despidos objetivos en empresas de menos de 25 trabajadores, el 40% de esos 20 días por año (es decir 8 días por año) los abona el FOGASA. Por tanto en estos casos al empresario el despido objetivo le sale por 12 días de salario por año de antigüedad.

2. Supresión del control administrativo en los despidos objetivos colectivos. Se entiende que son colectivos cuando afectan a 10 trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores; al 10% de los trabajadores en empresas de 100 a 300 trabajadores y a 30 trabajadores en empresas de 300 o más trabajadores.

En estos casos se abría un periodo de 15 días de consultas con los representantes de los trabajadores, y si no había acuerdo se sometía a la Autoridad Laboral el expediente de regulación de empleo (ERE) de extinción de contratos para que la autoridad laboral lo estimase o desestimase. Esta autorización por la Administración es la que se suprime con la reforma actual, por lo que si no hay acuerdo se pasará a aplicar la decisión empresarial y los trabajadores podrán acudir al Juzgado de lo Social por la vía del Conflicto Colectivo.

Cuando se trata de la suspensión colectiva temporal de contratos o de la reducción colectiva de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERES de suspensión temporal o reducción de jornada), también dejarán de precisar de la autorización administrativa para poder llevar a cabo la medida. Ahora en estos casos el empresario tendrá una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de los trabajadores afectados con un máximo de 240 días por trabajador/a, siempre que se comprometa a mantener el empleo durante 1 año después de la suspensión o reducción. Estas bonificaciones son compatibles con otras siempre que conjuntamente no superen el 100% de la cuota empresarial.

c) Supresión de los salarios de tramitación.

En cuanto al despido disciplinario improcedente (o al despido objetivo improcedente) ha de añadirse que se suprimen los salarios de tramitación (salarios devengados desde la fecha del despido hasta la conciliación o resolución que reconozca la improcedencia del despido), en todos los casos en que el empresario opte por la indemnización.

Hasta ahora había obligación de pagar salarios de tramitación salvo que el empresario pusiera a disposición del trabajador la indemnización en el momento de entregarle la carta de despido (plazo de 48 horas).

d) Despido objetivo en el sector público.

También se podrá proceder al despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público en relación al personal laboral. Se entenderá que concurren causas económicas en las Administraciones Públicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes, y se entiende que es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos (ver art. 3.1 de la Ley 3/2011 de Contratos del Sector Público)

II.- El Contrato de Formación y Aprendizaje

Es el que se celebra con jóvenes de entre 16 y 30 años (o hasta los 25 años cuando la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%), que carezcan de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional o educativo, requerida para concertar un contrato en practicas.

Tendrá una duración de entre 1 año y 3 años (hasta ahora la duración máxima era de 2 años).

La formación podrá recibirse en la propia empresa cuando esta disponga de las instalaciones y el personal adecuado.

Las retribuciones no podrán ser inferiores al SMI y se harán en proporción al tiempo de trabajo. Durante el primer año no podrán trabajar más del 75% de la jornada máxima, y durante el segundo y tercer año, no podrán superar el 85% de esa jornada. Por tanto podrán trabajar con el 75% u 85% del salario mínimo (480 € o 544 €/mes), sin que en la práctica vaya a ser posible controlar la duración efectiva de la jornada de trabajo.

Estos contratos tienen una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social si la empresa tiene menos de 250 trabajadores, y del 75% si tiene más de 250 trabajadores (art. 3 del RDL). La contratación de jóvenes con contratos de formación se hará sin que la empresa pague nada a la Seguridad Social por ellos, en las empresas de menos de 250 trabajadores que son la inmensa mayoría.

Si estos contratos se transforman en indefinidos tendrán una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 €/año durante 3 años (4.500 €), y si son mujeres de 1.800 €/año).

Por otra parte, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un período de hasta 3 años (se acordará la concreción entre empresario y trabajador). Para sustituir a los trabajadores en horas de formación podrán contratar a trabajadores desempleados perceptores de la prestación de desempleo, abonando la diferencia del salario (art. 2 del R.D.L.).

III.- Contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores, dicen que “para facilitar el empleo estable” (art. 4 R.D.L.)

Las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán celebrar contratos por tiempo indefinido y a jornada completa. En estos contratos el periodo de prueba será de un año, y durante este tiempo se puede despedir sin indemnización alguna.

Tienen los siguientes incentivos fiscales:

- Deducción de 3.000 € por el primer contrato realizado por la empresa con un menor de 30 años
- Además por un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de ser contratado con un límite de 12 mensualidades (siempre que hubiere percibido 3 meses antes de ser contratado).
- El trabajador puede compatibilizar, con su salario, cada mes el cobro del 25% de la prestación de desempleo que le restare por percibir al ser contratado.

Al empresario le sale por un 25% del salario. Y por otra parte los desempleados que no cobren prestación de desempleo tendrán más dificultades para acceder a este tipo de contratos.

Además de los incentivos fiscales, el empresario tiene derecho a las siguientes bonificaciones: De la cuota empresarial a la Seguridad Social:

- Hasta 3.600 € en total (en los tres primeros años), si el trabajador tiene entre 16 y 30 años.
- Hasta 3.900 € en total (en los tres primeros años), si el trabajador es un desempleado que lleve, al menos 12 meses, inscrito en el INEM en los 18 meses anteriores a la contratación.
- Si contrata a mujeres las bonificaciones serán de 1.500 €/año en sectores en que este colectivo esté menos representado.

Además son compatibles con otras bonificaciones siempre que no superen en total el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Para el mantenimiento de los incentivos deberá mantener el empleo al menos tres años.

Este tipo de contratación, según se afirma, afecta a un 95% del mercado de trabajo.

IV.- La llamada flexibilidad interna

Bajo el título de “medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo” se desregulan aspectos tan importantes como las categorías profesionales o la jornada de trabajo, entre otras:

- Categorías Profesionales (art. 8 del R.D.L. y 22 del E.T.).

Desaparecen las categorías profesionales y, a partir de ahora, se realizará la clasificación profesional de los trabajadores en GRUPOS PROFESIONALES. El grupo profesional que se asigne al trabajador puede incluir distintas funciones, especialidades profesionales o responsabilidades. También se le pueden asignar funciones de varios grupos profesionales. Ello va a facilitar la movilidad funcional.

- Distribución irregular de la Jornada de Trabajo. Esa posibilidad ya existía cuando se establecía en convenio o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, siempre que se respetaran los períodos mínimos de descanso diario y semanal. Ahora se añade que el empresario podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo. Esto abre la puerta a que la jornada quede al antojo del empresario pues será muy difícil acreditar cuándo la variación de la jornada afecte al 5% anual (art. 9

del R.D.L. y art. 34.2º del E.T.).

V.- La Negociación Colectiva

El Convenio Colectivo es la norma pactada entre empresarios y representantes de los trabajadores, que es una garantía mínima y unificadora de condiciones de trabajo en el ámbito que barca el convenio colectivo. Hay Convenios de Empresa, de Sector o Territoriales (Provincial, Autonómico, Estatal, ..), obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación.

Con la reforma se da prioridad total al Convenio de Empresa sobre el de ámbito superior, es decir, sobre el de sector, provincial, autonómico o estatal.

La posibilidad de descuelgue del Convenio Colectivo, es decir, volver inaplicable el convenio ya existía anteriormente a la reforma, en materia de salarios.

A partir de la reforma: por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (entendiendo por causas económicas las mismas que las dichas para el despido objetivo), por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se puede proceder, tras un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa el convenio de empresa o sector en materia de jornada de trabajo, horario, distribución del tiempo, régimen de turnos, cuantía salarial y sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, mejoras voluntarias, entre otras, ... Si no hay acuerdo se irá a una solución extrajudicial del conflicto o al arbitraje si lo han pactado. Si sigue sin solución se puede someter a una Comisión Consultiva de Convenios Colectivos que resolverá en 25 días.

Hasta ahora, cuando una vez transcurrido el plazo máximo no se alcanzaba un acuerdo, y las partes no se habían sometido a arbitraje o estos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantenía la vigencia del Convenio Colectivo, se prorrogaba indefinidamente. Es decir, se mantenía en vigor las condiciones adquiridas.

Con la reforma, transcurridos dos años desde la denuncia del Convenio Colectivo sin acuerdo o sin que haya laudo arbitral, el convenio pierde su vigencia (salvo que se haya pactado lo contrario), y se aplicará, si lo hay, el convenio de ámbito superior que sea de aplicación.

VI.- Otras reformas de importancia

- Se podrán realizar horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, en proporción al tiempo de trabajo. Es decir, con contratos a tiempo parcial se podrá hacer prácticamente cualquier jornada.

- Los parados que cobren prestación de desempleo podrán ser llamados a prestar servicios de interés general en beneficio de la comunidad.

- Las horas de formación obligatoria podrán ser suplidas por el empresario con trabajadores que cobren el subsidio de desempleo.

- Se crea la posibilidad del trabajo no presencial en el centro de trabajo.
- Se refuerza el papel de las ETT como oficinas de colocación

En conclusión:

- La actual reforma no va a servir para crear empleo, pero si podemos afirmar que:

Va a facilitar el despido por la reducción de la indemnización por despido improcedente y la eliminación de los salarios de tramitación, y por la amplitud con que se contemplan las causas económicas para justificar el despido objetivo, que afectará también al personal laboral del sector público. Va a facilitar la destrucción de empleo.

Va a precarizar el empleo existente, al dar todo tipo de facilidades para “flexibilizar” (extorsionar), las condiciones de trabajo: distribución irregular de las jornadas, movilidad funcional, desclasificación de las categorías profesionales, descuelgues de los convenios y derogación de convenios en dos años. El sumun de la precarización se va a dar en los contratos de formación y en los contratos de apoyo a emprendedores, es decir, aquellos que afectan especialmente a las personas jóvenes.

- La actual Reforma significa un trasvase de dinero público al sector empresarial privado a través de incentivos fiscales y bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social (que pueden alcanzar hasta el 100%). En una época en que se están ajustando los presupuestos públicos a base de recortes sociales, se deja de ingresar lo que se puede y debe ingresar en las arcas públicas con donaciones abusivas al sector empresarial. Es decir, nuevamente se paga con dinero público el negocio empresarial.

- Se desestructura lo conseguido con muchos años de lucha cual es un marco colectivo, garantista e igualador de derechos y condiciones de trabajo, con los descuelgues de los Convenios Colectivos y limitando la vigencia de los mismos, y se elimina el control administrativo hasta ahora necesario en los ERES de extinción o suspensión de contratos y de reducción de jornadas.

Muchas buenas razones para luchar de verdad, no sólo por la creación de empleo, sino para que no se destruya, deshumanice y esclavice, el que aún hay.

Doris Benegas

Valladolid 13-02-2012

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/la-nueva-reforma-laboral-un-destructivo