

Juan Escribano Gutiérrez
Miembro de Ecologistas en Acción

Una nueva reforma del Derecho del Trabajo. Una nueva reducción de derechos laborales.

El pasado 11 de febrero se publicaba en el BOE una nueva reforma del Estatuto de los Trabajadores, se trata de la cuarta gran reforma del sistema de relaciones laborales desde el comienzo de la crisis financiera en 2008. Esta reforma, como todas las que la han precedido, se caracteriza por un significativo retroceso en los niveles de derechos alcanzados por los trabajadores en las décadas de los 50, 60 y 70.

En concreto, el R.D-Ley 3/12, de 10 de febrero avanza en la dirección abierta por la Ley 35/10 aprobada por el anterior gobierno del PSOE, convirtiéndose, en muchos sentidos, en un simple paso hacia adelante respecto de las reformas de aquel gobierno. Esto no obstante, el paso dado es, en palabras del ministro de Economía, “tremendamente agresivo” en el objetivo de hacer recaer sobre el trabajo el peso fundamentalmente de la crisis financiera del capitalismo.

Descendiendo a su contenido, destaca, en primer lugar, la profundidad y amplitud de la norma, no sólo en extensión (más de 60 páginas del BOE) sino también en la intensidad de la afectación de instituciones tradicionales del Derecho del Trabajo. Véamos cuáles son sus aspectos más significativos referidos a los tres grandes momentos de vida del contrato de trabajo y a la negociación colectiva.

1. FLEXIBILIDAD DE ENTRADA

En lo referente a los aspectos relacionados con la entrada en el mercado de trabajo, la norma incide en la privatización de los servicios de colocación atribuyendo a las ETT funciones idénticas a las de las agencias privadas de colocación con fines lucrativos y centra su atención en la creación o modificación de dos nuevos contratos: por una parte, el contrato para la formación y el aprendizaje y, por otra, el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

El contrato para la formación y el aprendizaje se generaliza para menores de 30 años y amplía, sin necesidad de acuerdo, su duración hasta los tres años. La formación habrá de ser, como mínimo, del 25 % de la jornada y sólo se garantiza el cobro del SMI. Quizás lo más grave es la atribución a la empresa de las funciones de formación. Es decir, la empresa decidirá en cada



momento cuál es el espacio de formación y cuál el de trabajo, teniendo en cuenta que el de formación no es retribuido.

Además el empresario podrá deducirse hasta el 100 % de las cuotas empresariales de la SS dependiendo del tamaño de la empresa, aunque después volveremos sobre el tema de las bonificaciones fiscales y de la Seguridad Social.

Por su parte, el contrato indefinido de apoyo a emprendedores impacta ya por su propia denominación. El contrato de trabajo, recordémoslo, es el instrumento a partir del cual una persona vende su fuerza de trabajo, inseparable de su persona, en un mercado que no controla, a cambio de un precio. Es decir, se trata, posiblemente, del instrumento jurídico que cosifica con mayor intensidad a una persona. Pues bien, este nuevo contrato se crea para apoyar a aquel que no tiene que enfrentarse al mercado de trabajo desde esta perspectiva sino como comprador de una parte de otra persona. Se trata de un contrato “indefinido” y a tiempo completo con período de prueba, es decir, despido libre no indemnizado, de un año. En este período de prueba no se somete a valoración la calidad del trabajo de los trabajadores, como era hasta ahora, sino la viabilidad empresarial tras la contratación. Su régimen jurídico se acompaña de importantes deducciones fiscales de hasta 3000 €. Quizás lo más significativo de su regulación sea la posibilidad, otorgada al trabajador contratado que cobraba la prestación por desempleo en el momento de la contratación, para que “voluntariamente” compatibilice el cobro del 25 % de tal prestación con el correspondiente porcentaje de salario. Es decir, al trabajador se le concede la posibilidad de “voluntariamente” regalar al 25 % de su salario al empresario, que además obtendrá importantes bonificaciones si el trabajador está inscrito en las Oficinas de empleo.

En definitiva, las dos modalidades contractuales más precarizadoras que se recuerdan no sólo rebajan el coste del trabajo de los y las trabajadoras sino que, al mismo tiempo, se sufragan, en una época de recortes presupuestarios, por todos los contribuyentes. A las mismas habría que añadir los hasta 700 € de bonificaciones por convertir contratos temporales en alguna modalidad teóricamente indenificada. Estas bonificaciones ocasionarán una disminución de los ingresos en las arcas de la SS lo que conllevará, ahora sí, la crisis, por falta de ingresos, de nuestro sistema de Seguridad Social. Esto activaría las previsiones previstas en la reforma de la Seguridad Social de 2011. En virtud de las cuales se da la posibilidad, en caso de reducción de las reservas, de incrementar los recortes ya introducidos por aquella norma consensuada por el Gobierno con la Patronal y CCOO y UGT.

Por último, se acepta la posibilidad de realizar horas extraordinarias en el marco de los contratos a tiempo parcial. Es decir, desaparece la necesidad de pactar anualmente las horas complementarias y se posibilita la ampliación de la jornada parcial por decisión unilateral del empresario. Ello significa, lógicamente, que el contrato a tiempo parcial no puede cubrir los objetivos que

tradicionalmente se le atribuyeron de compatilizar la vida laboral y familiar de los y las trabajadoras.

2. FLEXIBILIDAD DE PERMANENCIA

A partir de este RD-Ley desaparecen las categorías profesionales, la adscripción funcional de los trabajadores, a partir de este momento, queda relacionada en exclusiva con grupos profesionales. Ello amplía considerablemente el conjunto de funciones atribuibles a un mismo trabajador, generalizando en la práctica la polivalencia funcional. Esta posibilidad se ve, asimismo, incrementada por el fortalecimiento de las capacidades empresariales para la encomienda de funciones ajenas al grupo profesional al que el trabajador fue adscrito. Esta decisión deja de estar relacionada, ni tan siquiera, con las necesidades económicas, organizativas, etc. siendo una decisión puramente arbitraria y unilateral del empresario.

También la jornada podrá ser distribuida en hasta un 5 % de manera irregular con total libertad del empresario. De nuevo con sacrificio de la, en otras épocas, valorada conciliación de la vida laboral y familiar.

Por último, todas las condiciones de trabajo disfrutadas por las trabajadoras a título individual, entendiéndose por éstas aquellas cuya alteración no afecte a más de unos determinados límites cuantitativos, y que no traigan causa en un convenio colectivo del Título III, podrán ser modificadas unilateralmente por el empresario, incluido a partir de ahora, expresamente, la cuantía salarial. El empresario sólo tendrá que probar que tal medida es competitiva. El resto de las modificaciones, esto es, la de los convenios del Título III se regulan de manera especial en el art. 84.1. sobre el que volveremos.

3. FLEXIBILIDAD DE SALIDA

El último de los pilares de la vida de los contratos de trabajo también se ve significativamente afectado:

- 1) Se elimina la autorización administrativa previa para los ERE suspensivos, de reducción de jornada o de extinción. Basta la simple comunicación.
- 2) Los despidos quedan justificados si hay una disminución durante tres trimestres consecutivos de las ganancias. Se extiende esta posibilidad a la empresa pública, en contra de lo mantenido por la más reciente jurisprudencia.
- 3) En los despidos por falta de asistencia se elimina cualquier referencia al volumen global de absentismo, ya muy debilitado tras la reforma de 2010.
- 4) La excepcional (la regla general será la indemnización del despido procedente de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades), a partir

de ahora, indemnización de los despidos improcedentes pasa a 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades. Desaparecen los salarios de tramitación salvo que se opte por la readmisión o el afectado sea representante de los trabajadores.

En definitiva, los sucesivos cambios normativos de los últimos años han terminado conduciendo a esta situación. El despido se concibe como un exclusivo instrumento de gestión empresarial que además de no causal pasa a ser mucho más barato.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La reciente reforma de la negociación colectiva del año 2011 se ha visto reforzada de manera muy considerable pero sin separarse de las vías abiertas por las reformas del anterior gobierno.

Básicamente, el RD-Ley 3/12 viene a incrementar las posibilidades de modificación no consensuada del convenio colectivo, consagra la superioridad absoluta del convenio colectivo de empresa y permite que su pueda eliminar la ultraactividad si no hay un nuevo convenio colectivo tras el trascurso de dos años desde la finalización de su vigencia.

El convenio colectivo, como consecuencia de este régimen jurídico, pierde buena parte de la fuerza vinculante que le atribuía el art. 37 de las Constitución de 1978. Véamos como se produce este efecto.

El convenio colectivo vigente puede verse modificado antes de lo previsto por los negociadores en el caso de que se haya producido una reducción del nivel de ingresos o ventas empresariales durante dos meses. Es decir, que la negociación de las partes, en las que ambas realizaron sacrificios de sus posiciones de partida y que dio como resultado el convenio, se rompe por dicha reducción, nunca por la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores o el incremento de la penosidad de la prestación de trabajo.

Una vez concurre esta causa, se abre un breve período de consultas cuyo resultado sólo es trascendente si los trabajadores aceptan las posiciones empresariales. En caso contrario, se somete el desacuerdo al órgano de administración del convenio, formado por las mismas partes que previamente rechazaron el acuerdo. En caso de que el deseo empresarial de modificación empresarial no sea aceptado se recurrirá al arbitraje voluntario o, y aquí la gran novedad, obligatorio. Todo ello en un período de poco más de un mes.

Aquí se encuentra, a nuestro entender, el aspecto más “tremendamente agresivo” de la reforma, ya que el Tribunal Constitucional tuvo oportunidad de declarar la inconstitucionalidad de los arbitrajes obligatorios en su Sentencia 11/81, por ser contrarios al derecho fundamental de huelga. Derecho que la

patronal ha solicitado, tras la aprobación de la reforma, que sea regulado conforme a sus intereses.

5. CONCLUSIÓN

En conclusión, todo aquello que ya estaba apuntado en las reformas laborales de 2010 se lleva hasta sus últimas consecuencias, rompiendo incluso el pacto claudicante que dio lugar a la Constitución de 1978.

Esta reforma del mercado de trabajo ha supuesto un incremento de las notas caracterizadoras del sistema económico que ha puesto al planeta al borde del colapso.

Este sistema se caracteriza por una sobreexplotación de todos los recursos naturales y humanos que convierte en mercancías. Tras décadas en las que se ha abusado del uso de materias primas y energía, ya sólo le queda para seguir su huida hacia el suicidio abaratar el factor trabajo.

El trabajo es para el capitalismo una simple mercancía que se compra y se vende. Los derechos conquistados con mucho sufrimiento por nuestros padres y abuelos matizaron esta consideración del factor trabajo. Sin embargo, un retroceso en tales derechos significa potenciar la concepción de pura mercancía del trabajo independizado de la persona de la trabajadora.

En definitiva, ir en contra de esta reforma supone ir en contra del modo de producción capitalista y abogar por la única solución viable para el planeta y las personas que en él habitamos: el ecosocialismo