



VALORACIÓN DE ELA DE LA REFORMA LABORAL Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

13 de febrero de 2012



**VALORACIÓN DE ELA DE LA REFORMA LABORAL Y DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

13 de febrero de 2012

El gobierno de Rajoy aprobó el pasado viernes la anunciada reforma laboral y de negociación colectiva, publicada en el BOE el sábado 11 de febrero, bajo el nombre de "Real Decreto Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral".

Esta forma de proceder es profundamente antidemocrática, ya que entra en vigor una ley sin debate previo, sin información. El gobierno del PP ha actuado igual que lo hizo reiteradamente Zapatero. Rajoy ha ocultado deliberadamente los contenidos, como se demuestra con sus comentarios ("la reforma me costará una huelga general") o los del ministro de economía (Luis de Guindos, quien señaló al Comisario de Economía de la Comisión Europea que la reforma iba a ser "extremadamente agresiva").

En el plazo de un mes el Real Decreto Ley debe ser convalidado en el Parlamento español, lo que está garantizado con la mayoría absoluta del PP. Además, se ha anunciado que posteriormente va a ser tramitado como proyecto de ley, lo que puede dar lugar a que la reforma aún empeore al ser sometida a enmiendas.

I-LOS CONTENIDOS DE LA REFORMA

La reforma aprobada supone un grave recorte de los derechos laborales. Es un nuevo paso en un proceso permanente de reformas (la patronal ya ha dicho que todavía quiere más). Los cambios son muy grandes en los distintos ámbitos de la vida laboral: la contratación, el despido, lo que pueden hacer las empresas cuando una persona está trabajando, o el valor que tiene la negociación colectiva. Los elementos más destacables de lo aprobado son:

a) Se facilita y abarata el despido, por diversas vías

Se dan nuevos cambios en la regulación del despido por causas empresariales (despidos objetivos y despidos colectivos), en los que el coste para la empresa resulta notablemente inferior. En este sentido, las sucesivas reformas han ido ampliando las razones por las que puede despedirse por causas empresariales. Por ejemplo, la última reforma de Zapatero supuso que los despidos procedentes por causas empresariales (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) ascendiesen del 34% en 2010 al 44% 2011.

La reforma de Rajoy supone un retroceso sustancial en la protección de los trabajadores y trabajadoras. Facilita y abarata el despido por diversas vías:

- Se amplían las causas económicas para que un despido sea calificado procedente por causas empresariales. A partir de ahora será suficiente para que una reducción de ventas sea considerada persistente (y por tanto el despido objetivo) que se produzca "durante tres trimestres consecutivos". No solo es injusto, sino que además es un llamamiento a la picaresca basada en la manipulación contable de las cuentas de las empresas. Tanto en lo referente a los despidos por causas económicas

como a los que se basan en razones técnicas, organizativas o productivas, se relajan las exigencias de acreditación exigibles a las empresas, y sobre todo, se elimina la exigencia de que estas causas conlleven riesgos futuros para la empresa o el empleo o de que se justifique que con los despidos vaya a mejorar la situación competitiva de la empresa. Ello hace probable que proliferen despidos con indemnizaciones de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 meses.

- Rebaja de la indemnización por despido improcedente: cuando un despido sea considerado improcedente, el tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la reforma se computará a 33 días por año a la hora de calcular la indemnización a la que tiene derecho el trabajador o trabajadora despedida. El tope será de 24 meses. Para quienes tienen un contrato indefinido ordinario desde antes de la nueva reforma, el tiempo transcurrido hasta el 11 de febrero se contabiliza a 45 días por año. Si el cálculo así realizado supera los 24 meses, será su tope de indemnización (no se computa el tiempo transcurrido desde la aprobación de la reforma), que nunca podrá ser mayor a 42 meses.
- Pérdida del derecho del trabajador al cobro de salarios entre el despido y la notificación de la sentencia donde se declare la improcedencia (salarios de tramitación). Ahora solo se cobrará ese salario si el empresario opta por la readmisión.
- Desaparece la posibilidad del empresario de despedir aun sabiendo y/o reconociendo la improcedencia del despido (lo que se denominaba "despido express").
- Para despedir a un trabajador o trabajadora de manera "objetiva" alegando absentismo, se elimina la exigencia de que, además del porcentaje de ausencias de la persona despedida, los umbrales de absentismo existentes en la empresa alcanzasen determinados niveles. Así se facilita este tipo de despidos.
- Se elimina la autorización administrativa previa en los procedimientos de despido colectivo (ERE). A los nuevos EREs se les aplicará la nueva normativa: se mantiene el periodo de consultas, como máximo de 30 días naturales y para empresas con menos de 50 trabajadores de 15 días. Si transcurrido el periodo de consultas no se alcanza un acuerdo la empresa comunicará la decisión final que adopta con respecto al ERE de extinción y las condiciones en que ejecutará los despidos. Si la empresa decide aplicar el ERE de extinción hay un plazo de 20 días para presentar la impugnación o la demanda en contra de la decisión adoptada unilateralmente por la empresa.
- Aplicación del despido objetivo en el sector público. Los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público podrán extinguir relaciones laborales alegando causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

b) Debilitamiento del derecho a la negociación colectiva

La última reforma de la negociación colectiva de Zapatero permitió la centralización de la negociación colectiva, y ponía límite al plazo de renovación de los convenios. La reforma de Rajoy da nuevos pasos, agravando enormemente la situación:

- La ultraactividad de los convenios se limita a dos años. Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, el convenio perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio de ámbito superior. Hasta ahora, la falta de acuerdo en la negociación podía dar lugar a la ultraactividad del convenio sin límite de tiempo; ahora, sólo si las partes lo acuerdan (algo posible pero obviamente no probable).
- Prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa respecto del convenio sectorial, pudiendo rebajarlo en determinadas materias. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial en materias muy importantes, como la cuantía del salario base y de los complementos salariales, el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. A diferencia de la reforma de Zapatero, los acuerdos y convenios colectivos de estructura de la negociación colectiva, sean del ámbito que sean, no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.
- Se facilita el descuelgue de la empresa del convenio. El descuelgue se produce ahora del convenio colectivo aplicable, "sea este de sector o de empresa". Antes tenía que ser respecto de un convenio de ámbito superior al de empresa. El procedimiento se regula de tal manera que o te sometes previamente al arbitraje o acabas en él. Es decir, si la empresa quiere no aplicar el convenio, o alcanza un acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, o puede forzar en última instancia un arbitraje. Hasta ahora, cabe que los acuerdos interprofesionales no solucionen la discrepancia. Ahora se añade la posibilidad de que "cualquiera de las partes" pueda someter la solución de la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, que podrán resolver mediante decisión adoptada en su seno o por árbitro designado por ellos mismos.

c) Aumento de la flexibilidad laboral a discrecionalidad de la empresa

Otro de los ámbitos que se han vuelto a tocar en esta reforma es el de la "organización de la empresa", atribuyendo a ésta un mayor poder de decisión. Así:

- Se facilita la movilidad funcional, eliminando limitaciones hasta ahora existentes.

- Se facilita la movilidad geográfica, pudiendo ser justificada de manera más fácil y genérica, al ser causas las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo de la empresa. Además de ello, se elimina la facultad de la autoridad laboral de demorar la efectividad del traslado por un período de hasta 6 meses.
- Se facilita la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Las causas que justifican una modificación sustancial de las condiciones de trabajo fijadas en contrato, convenio o pacto colectivo se relativizan enormemente, haciendo más fácil en la práctica que se pueda producir esta modificación a instancias de la empresa. Además, se añade la "cuantía salarial" a las materias sobre las que se permiten modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

d) Modificaciones en la contratación

Esta nueva reforma precariza más la contratación y sigue utilizando la vía de las subvenciones a las empresas:

- Contrato para la formación.
 - La duración máxima del contrato para la formación pasa de 2 a 3 años. Transitoriamente, además, en tanto la tasa de paro no descienda del 15%, el contrato se podrá realizar con trabajadores de hasta 30 años (el límite máximo legal de edad es hasta los 25 años).
 - Se abre la posibilidad de hacer un segundo contrato para la formación a la misma persona, si se trata de una actividad laboral u ocupación distinta. Antes no se podía realizar de nuevo un contrato para la formación una vez expirado el anterior.
- Modificaciones del Contrato a Tiempo Parcial. La reforma que acaba de entrar en vigor permite realizar horas extraordinarias dentro del contrato a tiempo parcial, algo que hasta ahora estaba expresamente prohibido.
- Crea el Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. Un nuevo contrato indefinido para empresas de hasta 50 trabajadores y trabajadoras.
 - Este contrato tendrá un período de prueba de un año por lo que dentro del primer año de contratación el despido será libre y gratuito. El trabajador contratado puede optar por compatibilizar el salario con la percepción del 25% de la prestación por desempleo.
 - Cuenta con ayudas públicas: deducciones fiscales para la empresa, y bonificaciones en la cuota empresarial a la SS durante tres años, desde 1000 a 1500€/año, según colectivos.
- Cambio en la definición de ETT para posibilitar que actúen como agencias privadas de colocación.

II- VALORACIÓN DE ELA Y ALTERNATIVAS

1. La reforma laboral y de negociación colectiva aprobada por el gobierno de Rajoy es un ataque salvaje a los derechos laborales. Ni una sola de sus medidas supone sacrificio empresarial. El gobierno desequilibra aún más las relaciones laborales a favor de la parte más fuerte. Da más poder de decisión a los empresarios a costa de dejar más indefensa a la parte más débil, a los trabajadores y trabajadoras a quienes recorta sus derechos. El papel equilibrador del derecho laboral se va haciendo añicos reforma tras reforma.
2. La reforma va a aumentar el paro y la pobreza. Una vez más se utiliza como excusa la creación de empleo para justificar una reforma de este calibre. Sin embargo, es evidente, que facilitar y abaratar el despido va a suponer más paro. Y que el objetivo del conjunto de medidas es debilitar la defensa colectiva y que los trabajadores y trabajadoras acaben aceptando condiciones de trabajo cada vez peores. Se trata de que los salarios sean cada vez más bajos, que las empresas chantajeen y amenacen con despidos, movilidad, no aplicación de las condiciones establecidas en los convenios, etc. Es decir, se trata de que los trabajadores y trabajadoras sean cada vez más pobres para que una minoría se quede con una parte creciente de la riqueza.
3. Nos encontramos ante una ofensiva sin precedentes del poder económico, que está aprovechando la crisis para ganar posiciones en todos los ámbitos que puede. El poder político está absolutamente a su servicio, dejando de lado los intereses de la mayoría de la población, y en especial los de los colectivos más desfavorecidos, más precarios (mujeres, jóvenes, personas inmigrantes, etc.). La crisis de representatividad de la clase política es cada vez más evidente. ¿Para quién gobiernan, porqué utilizan la mentira, la propaganda y la falta de debate como armas habituales?
4. Se desnaturaliza la negociación colectiva. Nos roban el elemento tiempo, de gran importancia. La desaparición de la ultraactividad al cabo de 2 años supone una gran perversión, ya que el mero transcurso del tiempo favorece enormemente la postura empresarial (se favorece el arbitraje o la desaparición del convenio). El horizonte del arbitraje favorece el inmovilismo en la propia negociación para no favorecer la postura de la otra parte ante la futura decisión arbitral.
5. El contenido de esta reforma va en la misma dirección que el Acuerdo firmado por CCOO y UGT con CEOE y CEPYME por el que esos sindicatos aceptan una importante pérdida de poder adquisitivo para 2012, 2013 y 2014, y el aumento de la flexibilidad laboral a decisión empresarial. Ese acuerdo, al igual que la reforma aprobada, supone empobrecimiento de la clase trabajadora y aumento del poder empresarial en las relaciones laborales. El presidente de la CEOE, Juan Rosell, lo ha dicho claramente: para la reforma "ha ayudado mucho el pacto que alcanzamos los agentes sociales en enero sobre moderación salarial. Los sindicatos abrieron las puertas y facilitaron este paso". Para ELA ni la reforma ni este Acuerdo tienen por objeto favorecer el empleo. Si a los recortes y reformas que

se están realizando se les añade la rebaja salarial, no solo se acepta la pérdida del salario, sino que también se pierden empleos. Es una renuncia en toda regla que un sindicato no debería aceptar nunca.

6. CCOO y UGT optan, en una coyuntura durísima, por la pérdida de referencias sindicales y de credibilidad del sindicalismo, dando apoyo a este tipo de graves medidas. No es de recibo hacer eso y criticar esta reforma porque las dos cosas van unidas. La crítica a la reforma es una pose, consecuencia de una evidente incomodidad: no es posible mantener el muñeco del "diálogo social" con la que está cayendo. Son poses calculadas que procuran no romper nada. El gobierno lo sabe, y por eso en la reforma ha incluido también una serie de apartados relacionados con la formación profesional, en la que, al parecer, quiere "reforzar" el papel de los agentes sociales. La financiación a este capítulo es una baza que el poder político usa con poco pudor, pero que le permite aprobar una durísima reforma sin que el sindicalismo del estado confronte con ella.
7. La reforma laboral y de negociación colectiva ha dejado en evidencia a quienes han estado en la "negociación" de la Mesa de Confebask. ELA, tras los contactos previos con Confebask, se negó a participar en ese proceso, ya que el objeto era: tratar la estructura de la negociación colectiva (sin ninguna garantía de aplicación tras la reforma de Rajoy, como nos dijo Confebask) y aumentar la flexibilidad laboral más aún de lo que la legislación permitía tras las sucesivas reformas que ya estaban en vigor. El contenido de la reforma aprobada por Rajoy ha dejado en evidencia a quienes han estado en esa Mesa. La reforma da más armas aún a las empresas para que decidan unilateralmente descuelgues, o al menos para forzar los arbitrajes (ahora se entiende mejor la posición de Confebask de aceptar el arbitraje voluntario una vez transcurrido el plazo máximo de negociación. Si no vas al arbitraje te quedas sin convenio). La patronal ha sacado en la reforma todo lo que quería, y ya sabía lo que iba a hacer Rajoy. El presidente de la CEOE, ante la pregunta de si conocía antes la reforma, ha contestado: "Yo hablo con todo el mundo siempre". Es decir, sí la conocía. La patronal sabía la que venía, y Confebask, con su Mesa, quería conseguir, además de unos contenidos que le favorecían, paz social.

ELA defiende una alternativa que pasa por:

1. Unas políticas radicalmente diferentes a las que se están aplicando. En materia laboral y de negociación colectiva, en lugar de recortar los derechos laborales y aumentar el poder de decisión de la empresa, hay que ir en la dirección contraria. Más garantía, más empleo y más calidad en el empleo. Se deben revertir las reformas que se han aplicado en los últimos años.
2. Sindicalizar las empresas. La reforma aprobada profundiza las anteriores, y da más facilidades para que las condiciones de trabajo las establezca la empresa de manera unilateral. Si no conseguimos aumentar el poder sindical a nivel de empresa no vamos a estar en condiciones de impedir el deterioro de las condiciones de trabajo y no vamos a mejorar estas

condiciones. La fuerza de la clase trabajadora es una fuerza colectiva. ELA asume ese reto. Contra la estrategia de generar indefensión y de "sálvese quien pueda" no hay otra alternativa que fortalecer la defensa colectiva de los y las trabajadores. Solo va a haber empleo digno donde los trabajadores y trabajadoras tengamos fuerza, nos organicemos y luchemos. Nadie nos va a regalar nada, pero tampoco vamos a dejar que nos lo quiten sin pelear.

3. Movilizarse. Es evidente que hay que contestar duramente a estos ataques. La agresión es, como ha reconocido el gobierno, "extremadamente agresiva". Y se anuncian también más recortes (por ejemplo los que se aprueben en los presupuestos de 2012 que va a presentar Rajoy en marzo). La manifestación del 25 de febrero en Bilbao, convocada por distintas organizaciones sindicales y sociales, tiene que ser una gran muestra del rechazo a esta reforma y a la exigencia de un cambio absoluto de las políticas que se están aplicando, tal y como se reclama en el manifiesto de dicha convocatoria. ELA manifiesta su voluntad de avanzar en ese espacio ya constituido en más movilizaciones, contundentes, sin descartar nada, incorporando tanto el rechazo a medidas tan graves como las acordadas en la reforma laboral y de negociación colectiva con la demanda de políticas alternativas a favor de los derechos laborales y sociales.