

LA CONTRARREFORMA LABORAL DEL 2012 **UNA APROXIMACIÓN DE URGENCIA**

6 líneas o 15 apartados para acercarse a la contrarreforma laboral.

La fecha del 10 de febrero de 2012 podría ser recordada como aquella en la que se presentó el mayor recorte de derechos laborales de la historia del Estado español. Si bien las 64 páginas del Real Decreto-ley 3/2012, que se acaba de publicar hace unas horas, merecen un estudio detenido y pausado la primera lectura del referido texto necesita de un rápido comentario por lo violento del contenido de la nueva contrarreforma laboral.

En resumen, se actúa salvajemente contra los elementos que pueden determinar una relación laboral estable y de calidad:

- Se **facilita el despido individual** (objetivo causas económicas y ausencias justificadas) y **colectivo** (por causa económica e innecesaria autorización de la Autoridad Laboral).
- Se **abarat a el despido en todos los contratos**, reduciendo las indemnizaciones por improcedente entre 12 días por año y el 42%.
- Se crea un **contrato no causal de un año** sin indemnización.
- Se potencia la **desregularización de todas las condiciones laborales**.
- Se prepara el **desmantelamiento del sector público**, con ERE's y despidos bajo nuevo amparo legal.
- Se **pauperizan las condiciones laborales a través del convenio** de empresa y la pérdida de la ultraactividad en dos años desde la denuncia.

Las **medidas concretas** que se aprueba son las siguientes:

- . Nuevo contrato por un año sin causa y sin indemnización (presentado como indefinido para emprendedores con periodo de prueba de 1 año).**

En la medida que se crea para las empresas de menos 50 trabajadores un contrato indefinido con un periodo de prueba de 1 año, lo que realmente encontramos será que se utilizará como si fuese temporal ya que cuentan con hasta 12 meses para extinguirlo por no superación del periodo de prueba sin tener que pagar indemnización por finalización de la relación laboral.

Esta modalidad es compatible con la percepción de hasta el 25% de la cuantía de la prestación de desempleo que se tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación, sin que se explique si hay o no reposición de prestación o consumo sobre la totalidad.

Por si lo anterior no incentivase la contratación, las empresas tendrán derecho a una deducción fiscal de 3000 euros y un importe equivalente al 50 % de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, además de bonificaciones por la cuota empresarial.

. El contrato de aprendizaje y formativo con formación en la propia empresa y sin limitación hasta los 30-33 años si la actividad laboral es distinta.

Este contrato ya permitía ser suscrito hasta los 30 años y con unas retribuciones de 481,05 € durante tres años (de facto hasta los 33). Hasta ahora la formación no se podía realizar en la propia empresa, a partir de la vigencia de la nueva normativa ello será posible siempre que se disponga de instalaciones y personal docente.

Anteriormente este contrato contaba con una limitación de tres años, ahora se podrán hacer tantos contratos como actividades laborales distintas en las que se trabaje, por lo cual es una posibilidad real prestar servicios desde los 16 hasta los 33 años con un salario de 481,05 € (75% del SMI del 2011).

Se ha profundizado la reducción en las cotizaciones entre el 75% y el 100% de las mismas.

. Se facilita el despido objetivo para los supuestos en los que las empresas tengan una reducción de ingresos o ventas durante tres trimestres.

En la práctica se transforma en despido objetivo en una extinción bajo término, con una realidad en la que la comparativa de tres trimestres de descensos en los ingresos o ventas será causa de despido a 20 días por año con el tope de 12 meses. Ello no impediría que una empresa que tuvo el mejor año de ingresos de su historia o beneficios multimillonarias pueda despedir con indemnización mínima el mes 10 tras la señalada situación. En la realidad actual de crisis y de profundización de la misma, se abre la posibilidad que prácticamente todas las mercantiles puedan extinguir contratos por esta vía.

. Se podrá despedir a un trabajador con 20 días por año por acumular individualmente períodos de Incapacidad Temporal. El Gobierno español incumple los Convenios Internacionales de la O.I.T.

Hasta ahora la legislación establecía la posibilidad de despedir a un trabajador en situación de Incapacidad Temporal y otras faltas de asistencia justificadas (eso que denominan erróneamente absentismo) con una realidad combinada de ausencia colectivas del 2,5 % e individual del trabajador o la trabajadora ante la siguiente situación:

“Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.”

Ahora se elimina la referencia de ausencia colectivas, tan sólo con las ausencia individuales se podrá extinguir el contrato. Recordamos que ello puede ser simplemente situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común.

. Se elimina la intervención de la Autoridad Laboral a efectos de extinciones de contrato de carácter colectivo y suspensiones de contrato. Se facilita la causa económica para los E.R.E.’s con tres trimestres de disminución de ingresos.

Se elimina la autorización administrativa previa que hasta ahora se requería para la aprobación de E.R.E.’s. Debemos entender que existirá un periodo de negociación tras el cual las empresas extinguirán contratos con 20 días por año con tope de un año sin limitación de umbral numérico alguno.

La causa se facilita hasta el extremo al requerir tan sólo:

“...cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”

De la misma manera los E.R.E.’s de suspensión contrato y reducción de jornada no necesitarán de aprobación de la Administración.

Se realiza una nueva regulación de la extinción de contrato por fuerza mayor donde sí se mantiene la intervención de la Autoridad Laboral y se posibilita que una parte de la indemnización la asuma el FOGASA.

- . Generalización de la indemnización por despido improcedente, injustificado sin causa, a 33 días por año con tope de 24 mensualidades (totalmente para nuevos contratos y parcialmente para los existentes). Una reducción del hasta el 42% de las indemnizaciones.

A partir de la contrarreforma se generaliza la indemnización por extinción del contrato indefinido a 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente, con un máximo de 24 mensualidades.

Pareciese que se construirá un sistema por el cual la antigüedad existente hasta ahora se indemnizará con 45 días por año y la de futuro con 33 días por año. Ello significa que los contratos anteriores a la contrarreforma tendrán dos tramos de determinación de la indemnización, por el tiempo anterior 45 días por año, por el futuro 33 días por año. Nuevos contratos todos a 33 días por año.

La reducción no es sólo de 45 días a 33 sino de 42 mensualidades a 24 en cuanto al tope, una reducción del 42% de la indemnización.

- . Despidos objetivos y E.R.E.'s para el personal laboral de las Administraciones y empresas públicas.

A los contratados laborales de los organismos y entidades que tienen la consideración de sector público les será de aplicación la normativa laboral respecto a los despidos colectivos e individuales regulados en el artículo 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

- . Se facilita la movilidad funcional y geográfica. Modificación de jornada de trabajo, el horario, el salario y sistema de rendimiento. Posibilidad de modificar la cuantía salarial.

Si bien el Ministerio de Trabajo ha manifestado que “*se podrán modificar las funciones de los trabajadores y las trabajadoras dependiendo simplemente de las necesidades de la empresa*” las modificaciones son algo más complejas, art. 22.4 del ET:

“Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo”

Se podrá realizar distribución irregular de la jornada por parte de la empresa hasta el 5%.

La movilidad geográfica y la modificación de condiciones de trabajo (horario, salario, sistema de rendimiento, etc.) exigirán ahora tan sólo causas relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Aparece una novedad en el artículo 41 donde refiere cuantía salarial, lo que alude a la posibilidad de reducirse unilateralmente el salario.

. Pérdida de la ultraactividad del convenio dos años después de su denuncia; inaplicación del convenio sectorial; primacía del convenio de empresa sobre el de sector en la práctica totalidad de materias.

Si en dos años desde la denuncia del convenio colectivo no se suscribiera una nueva norma paccionada la totalidad de contenido perderá su vigencia, se elimina así la ultraactividad de los convenios siempre que las patronales opten por demorar las negociaciones.

Se prioriza el convenio de empresa frente al sectorial en las materias determinantes de la relación laboral (salario, horas extras, horario, sistema de trabajo, clasificación profesional, conciliación, contratación), lo que significa que el convenio de empresa puede regular condiciones inferiores al del sector.

Se facilita a las empresas “en dificultades” la posibilidad de no aplicar el convenio de ámbito superior, hemos de entender el sectorial.

. Se desregulariza el contrato a tiempo parcial en cuanto a la posibilidad de realización de horas extraordinarias y se regula el teletrabajo.

Si bien se anunciaba poner en relación contrato a tiempo parcial, vida familiar y la formación realmente lo que se ha regulado son la posibilidad de realización horas extraordinarias.

Hasta ahora tan sólo se podían realizar horas complementarias, ahora se podrán realizar extraordinarias con una suma en la que total puede llegar hasta el 99,99% de la jornada a tiempo completo. Ello supone prácticamente trabajar a la carta.

Se regula, o se desregula, por primera vez el teletrabajo.

. Empresas de Trabajo Temporal actuarán como Agencia privadas de colocación.

Se autoriza a las ETT's para realizar funciones de agencia privadas de colocación, lo que supone la pérdida del carácter público en cuanto a la gestión de la colocación.

Requerirán tan sólo una autorización del Servicio Público de Empleo Estatal que se concederá incluso por silencio administrativo.

Ello supondrá que empresas que tienen como finalidad el beneficio gestionen la colocación, transformándose prácticamente en macabro si entendemos que su otra gran actividad es la temporalidad, por lo tanto se pone el rebaño a ser cuidados por los lobos.

. Se establecen nuevas posibilidades de formación profesional.

Se añade un nuevo apartado entre los derechos que recoge el Estatuto de los Trabajadores pero que no viene a significar derecho real alguno:

“A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad”

Pudiese entenderse que los derechos reales que incorpora en cambio normativo fueran los siguientes:

Art.23.del ET:

(...)

1.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

(...)

3. 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 periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Lo restante es la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el subsistema de formación profesional así como la creación de una cuenta de formación para cada trabajador.

. Bonificación a la contratación.

Además de las bonificaciones que ya hemos comentado hay que añadir por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.

Según el Ministerio “para fomentar la contratación indefinida de los jóvenes”, se establece una bonificación de hasta 3.600 euros a la contratación de jóvenes parados de entre 16 y 30 años.

Para según el Gobierno “fomentar la contratación indefinida de parados de larga duración mayores de 45 años” (se refiere a desempleados), se establece una bonificación de hasta 4.500 euros.

. Se mantienen o recuperan medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada y la reposición del derecho a la prestación por desempleo existente hasta 31 de diciembre de 2011.

Nos referimos a los supuestos de bonificaciones en la cotización antes los ERE's de suspensión o reducción de jornada y las posibilidades de reposición de la prestación ante un nuevo ERE de suspensión o extinción de contrato por las mismas causas que la suspensión.

Aunque son medidas que no perjudican a los trabajadores y las trabajadoras han demostrado no limitar la profunda crisis existente.

. Se recupera la vigencia del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, pseudolimitación de la contratación temporal.

Si bien no es cierto que ello signifique contratación indefinida con 24 meses trabajados en un misma empresa y no tiene prácticamente ningún efecto de contención sobre la temporalidad mejor vigente que suspendido.

Ello no consigue prácticamente transformar en indefinidos a trabajadores ni limite la temporalidad en su globalidad.

Vidal Aragonés.
Sábado 11 de enero de 2012.