



## **PRIMERAS NOTAS SOBRE LA REFORMA LABORAL.**

***Una vez más asistimos al espejismo, al que por lo visto no pueden sustraerse nuestros gobiernos, de creer o pretender hacer creer a los demás, que el tremendo problema del paro que afecta a España se resuelve con cambios en las normas que regulan las relaciones laborales.*** Cambios que normalmente, como es el caso de las medidas anunciadas por el Gobierno del Partido Popular en el día de hoy, con particular intensidad en la regulación del despido, se orientan hacia una pérdida de los derechos de los trabajadores, la parte más débil de la relación laboral, y en paralelo a ampliar hasta límites insospechados el poder de dirección del empresario sin límites ni garantías que pudieran frenar la discrecionalidad o la arbitrariedad empresarial.

Los problemas del desempleo y la temporalidad hace tiempo que están arraigados en nuestro mercado laboral, aunque en los últimos años han adquirido especial virulencia. Y sin embargo no se han abordado soluciones que, desde un enfoque global que ha de partir de la necesidad de impulsar una competencia basada en la formación y en la inversión productiva -no en la precariedad del empleo-, permitan desarrollar a las empresas ventajas competitivas al tiempo que no sólo no se pierda sino que se refuerce la cohesión social y la reducción de las desigualdades. El alto nivel de desempleo de nuestro país se explica, prácticamente en su totalidad, por las debilidades de nuestro sistema productivo y por la falta de actividad económica condicionada por la ausencia de financiación del sistema financiero que impide que fluya el crédito a las empresas y a las familias. Se seguirá destruyendo empleo, por más que se hagan reformas laborales, unas de detrás de otras, y por más que se quiera reforzar la radicalidad en las reformas, mientras que no crezca la economía, y cuando lo haga hará que se cree en empleo no por la reforma o reformas laborales acometidas, sino por impulso o dinamismo económico.

Por otra parte, tampoco es la primera vez que contemplamos cómo ***se desprecia el diálogo y la concertación social***, seña de identidad de las relaciones laborales en nuestro a lo largo de los más de treinta años de democracia, haciendo caso omiso a la experiencia acumulada sobre lo ineficaz que resulta imponer medidas no avaladas o contrarias a la opinión de los interlocutores sociales.

Pero sí es la primera ocasión en la que se da un paso más atrás, mucho más atrás: los sindicatos no hemos tenido información alguna, ni siquiera sobre las grandes líneas, de la reforma que se pensaba llevar a cabo. No cabe hecho más insólito. No hay en toda la historia de la democracia española atropello de mayor tamaño. No solo es que no se haya entablado el más mínimo proceso de consulta o negociación sobre la proyectada reforma, rompiendo con la práctica habitual de decenios, incluyendo los gobiernos anteriores del Partido Popular, es que ni siquiera se ha tenido a bien informar previamente sobre la reforma laboral, en el más absoluto de los desprecios que ningún Gobierno podría tener acerca del papel que a los sindicatos les corresponde ejercer en la defensa y promoción de los derechos e intereses económicos y sociales que les son propios, según reconoce el título preliminar de la Constitución. Ninguna mayoría parlamentaria, ni corta ni larga, podría exonerar al Gobierno de turno en



desconocer la responsabilidad que al movimiento sindical le corresponde ejercer en una sociedad democrática.

Dicho lo anterior, y aunque por las mismas causas señaladas, no sea posible analizar con detalle la incidencia de las medidas anunciadas genéricamente por el Gobierno tras el Consejo de Ministros, por boca de su Vicepresidente y de la Ministra del ramo, ya se pueden obtener conclusiones evidentes sobre los objetivos de la reforma laboral.

La fundamental nota que caracteriza a la mayor parte de las medidas que van a ser incorporadas a un Real Decreto-ley, es que es una **"reforma para facilitar el despido"**. Ahora se comprende que en su comparecencia reciente en el parlamento, el Presidente del Gobierno reconociera que durante el presente año se incrementaría el paro en número importante. Ahora se entiende el porqué hacía tal pronóstico: es que tenía en mente aprobar una reforma legal cuyo propósito principal es facilitar el despido laboral.

Y para ello, se utiliza toda suerte de instrumentos, y no se desaprovecha resquicios alguno en las instituciones laborales: Para impulsar el despido, vale tanto reducir la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días, que lo haría menos costoso y más atractivo para el empresario; como facilitar la extinción del contrato por causa de absentismo del trabajador aunque pudiera justificarse por el alcance del absentismo general en la empresa relacionada con el tipo de actividad; como eliminar cualquier causa limitativa en el despido colectivo, haciendo que sirva cualquier excusa económica, técnica, productiva o de organización, para provocar la extinción de los contratos, sin que pueda ni la Autoridad administrativa, ni la judicial, tutelar si lo alegado tiene suficiente entidad como para justificar una decisión tan traumática como es el despido; como impulsar la rotación laboral de desempleados en una suerte de encadenamiento de contratos ligados a la percepción del desempleo, que permita su compatibilidad entre esta percepción y la actividad laboral, beneficiándose el empresario vía deducción fiscal, de parte del salario que saldría de los impuestos de los ciudadanos y que antes percibía el desempleado en su totalidad; como es útil a tal propósito que se apruebe un nuevo contrato indefinido denominado "de apoyo a los emprendedores" que tenga la peculiaridad de disponer de un dilatado período de prueba, nada menos que de un año de duración, en el que pueda libremente el emprendedor dar por concluida la relación laboral sin tener que invocar causa alguna para ello; o, incluso facilitar el despido colectivo en el sector público alegando causas trasladadas desde el sector privado, cuando no existe analogía alguna entre los objetivos del servicio público y los de la empresa privada.

La segunda nota relevante de la reforma es el **contrapuesto mensaje que se lanza sobre el papel de los poderes públicos en materia de despido colectivo**: de una parte sobra y es inútil la intervención de los poderes públicos a la hora de revisar la concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo, indicando que es una institución obsoleta en el derecho comparado, y negando su responsabilidad en la determinación de la concurrencia de las consecuencias que la decisión empresarial podrían tener sobre el empleo en los trabajadores y en los territorios afectados; de otra parte, se demanda de las Administraciones Públicas toda suerte de estímulos para la contratación laboral, mediante la reducción de las cotizaciones sociales o bien mediante las deducciones fiscales vía impuestos, trasladando recursos públicos a las empresas. Si las empresas van a hacer un uso racional de los medios puestos a



su disposición por parte de las distintas Administraciones, es una cuestión a la que se renuncia, pues no se exige contrapartida alguna al empresario que aprovecha las cotizaciones sociales y los impuestos en beneficio propio.

La tercera nota importante en el confuso avance de noticias que ha trasladado el Gobierno es el **despilfarro de recursos públicos** que se derivaría de la reforma, en momento de ajuste del gasto para el recorte del déficit público, con la supuesta finalidad de impulsar la contratación laboral, pese a la conocida escasa incidencia que tales bonificaciones a la contratación, o desgravaciones fiscales tienen en la práctica en la creación de empleo. A este respecto, se recogen medidas sobre el nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, o para fomentar la contratación de jóvenes o parados de larga duración, que no se justifican en modo alguno, cuando está pendiente evaluar las acordadas en reformas normativas anteriores.

Una cuarta característica de especial gravedad contenida en la información facilitada genéricamente por el Consejo de Ministros, es el propósito aparente de estimular la fragmentación, el atomismo, la desregulación, y la falta de uniformidad básica en la determinación de las condiciones de trabajo por la Negociación Colectiva, en lo que podría ser **una estocada de muerte a la Negociación Colectiva** tal como ha sido entendida durante toda la democracia. Con la excusa de estimular la flexibilidad interna, a la que ya se había dado una respuesta eficaz por los interlocutores económicos y sociales en el II AENC firmado muy recientemente, se pretende dar prioridad absoluta al convenio de empresa sobre los de ámbito superior, y la inaplicación de las condiciones del convenio superior en la empresa por decisión de la ley, y romper con uno de los postulados del principio de seguridad jurídica ajustados al ordenamiento laboral, como es el de la prórroga normativa de los convenios tras alcanzar su período máximo de vigencia y pasados dos años más sin conseguir la renovación del convenio, lo que supone, en su conjunto, dar al traste con los acuerdos alcanzados en el diálogo social bilateral, y que ha fructificado en el II AENC para el período 2012-14 –que se justificaba sólo si no había reforma del marco legal- y el V ASAC –que ni siquiera ha entrado en vigor pero que incluyó novedades dirigidas a facilitar la renovación de los convenios, sin que perdieran estos la “ultraactividad”-.

Otra valoración importante que puede hacerse de la reforma legal es que nada se ha anticipado sobre las medidas de participación de la representación legal de los trabajadores, o de los instrumentos de información y consulta en cuanto a las medidas anunciadas de modificación de las condiciones de trabajo, incluyendo las relativas a la reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo, o flexibilidad interna o de regulación de los despidos colectivos, de lo que podría derivarse, de no incluirse en el texto del articulado del RD-ley, **el ahondar en el desequilibrio en la relación laboral, abonando y fortaleciendo la posición de superioridad del empresario frente al trabajador.**

La sexta nota se deriva de los **prejuicios manifestados por el Gobierno del Partido Popular acerca de los perceptores del desempleo**, cuyo comportamiento se liga de manera injustificada con la lucha contra el fraude, atribuyéndoles comportamientos ilícitos, que de acreditarse, ya está prevista su sanción administrativa, y esta valoración se mezcla con la posibilidad de simultanear la percepción con la actividad laboral mediante la percepción de un 25 % de la prestación por desempleo con el salario, o con la novedad de



impulsar que quienes perciban el desempleo puedan desarrollar tareas en beneficio de la comunidad, por lo que la confusión no puede ser mayor. A su vez se invocan como nuevos planes de actuación de la ITSS lo que ya tiene ésta encomendada desde hace tiempo.

Y como otra valoración que se puede añadir a este análisis preliminar de las medidas anunciadas y a falta de su concreción en el proyecto de norma o norma, es la posibilidad de que los empleados públicos del sector público pasen en masa al desempleo por efectos de la reforma que atendería al objetivo de reducir el gasto público, para desarrollar posiblemente durante la prestación de desempleo trabajos en beneficio de la comunidad que podrían coincidir, básicamente, con los realizados en situación de activo en el sector público, que a su vez podrían ser contratados por empresas usuarias o concesionarias del servicio público, o relacionadas con el sector público a través de gestión indirecta o mixta, para desarrollar las mismas funciones o análogas funciones que en origen pudieran haber prestado los empleados públicos antes de la extinción de su relación laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Todo un alambicado proceso de cesión indirecta de empleados públicos, financiando a las empresas privadas que los contraten, para la realización del servicio público. Lo de menos es si realmente se consiga el objetivo de reducción del déficit que teóricamente justifica la reforma.

Por último, hay novedades que deberán cotejarse con la redacción concreta de la reforma legal en el RD-ley, como son todas las relacionadas con los aspectos formativos, entre otras materias.

## **TEXTO DE PRENSA DEL GOBIERNO**

10 febrero 2012. El Consejo de Ministros ha aprobado este viernes el Real Decreto Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuyo objetivo primordial es frenar en el corto plazo la sangría de destrucción de puestos de trabajo que está sufriendo España y poner las bases para la creación del empleo estable cuanto antes.

A propuesta de la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, el Gobierno presenta una norma que busca potenciar el empleo de calidad y poner fin a la dualidad del mercado de trabajo.

Para ello, se diseñan mecanismos efectivos de flexibilidad interna en las empresas para promover el mantenimiento del empleo y lograr que el despido sea la última opción. La reforma también moderniza la negociación colectiva con el fin de acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores y se apoya en los autónomos y PYMES, proporcionándoles mayor flexibilidad y capacidad de adaptación.

La norma suma los esfuerzos urgentes de todos aquellos que pueden colaborar en la búsqueda de un puesto de trabajo y eleva las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes y los parados de larga duración. Además, para mejorar la empleabilidad de los trabajadores,



reconoce por primera vez el derecho individual de los trabajadores a la formación.

Las medidas contenidas en el Real Decreto son las siguientes:

### **1. Colaboración en la búsqueda urgente de empleo**

Para sumar los esfuerzos urgentes de todos aquellos que pueden colaborar en la búsqueda de un puesto de trabajo, se autoriza a las Empresas de Trabajo Temporal, que cuentan con una amplia red de sucursales distribuidas por todo el territorio y con amplia experiencia en el mercado de trabajo, para actuar como agencias privadas de colocación.

El objetivo es contribuir a reducir la duración media del desempleo, mejorar la calidad de los emparejamientos (para que los trabajadores tengan acceso a empleos más adecuados a sus características, y las empresas encuentren a empleados mejor preparados). En ningún caso, las Empresas de Trabajo Temporal cobrarán a los trabajadores.

### **2. Derecho a la formación**

Para mejorar la empleabilidad de los trabajadores se introduce el derecho a la formación, con el objetivo de tratar de evitar que un cambio tecnológico o de otro tipo suponga el despido del trabajador, así como fortalecer la preparación profesional de los trabajadores.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad contarán con permiso retribuido de 20 horas anuales de actividades formativas cuyo contenido debe estar vinculado al puesto de trabajo. También se crea una cuenta formación en la que se recogerá la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida activa.

Se permitirá además que los centros y entidades de formación acreditados puedan ejecutar directamente los planes de formación a nivel estatal y autonómico.

### **3. Contrato para la formación y el aprendizaje**

Para reducir el elevado desempleo juvenil y mitigar los efectos del abandono temprano de los estudios, se impulsa el contrato para la formación y el aprendizaje.

Se eleva la edad máxima para tener acceso a este tipo de contrato, teniendo en cuenta la prolongación de los periodos de estudio y la elevada tasa de desempleo en el colectivo de menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo baje del 15%.

Tras agotar un periodo de formación en una actividad, el trabajador podrá utilizar esta modalidad de contrato en otros sectores, lo que mejorará su empleabilidad y le permitirá una segunda oportunidad. Además, podrá recibir la formación en la propia empresa, si dispone de instalaciones y personal adecuado.

### **4. Nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores**

La reforma impulsa un nuevo contrato indefinido para PYMES y Autónomos (empresas de menos de 50 trabajadores), que suponen el 95% del tejido productivo, con las siguientes características:

- Contará con un **periodo de prueba de 1 año**, lo que facilitará la



contratación indefinida por parte de las PYMES y Autónomos.

- La empresa tendrá derecho a una **deducción en su cuenta fiscal de 3.000 euros** cuando contrate a su primer trabajador, siempre que tenga menos de 30 años.

- Los emprendedores que contraten a un trabajador en paro podrán deducirse fiscalmente el **50%** de la prestación por desempleo que viniera cobrando el trabajador durante **1 año**. Por su parte, el trabajador podrá voluntariamente percibir, junto con su sueldo, el **25% de la prestación** por desempleo durante el mismo periodo.

- **Además, se establece un régimen de bonificaciones** dirigidas a colectivos desempleados con especiales dificultades para su incorporación al mercado laboral. Las medidas son las siguientes:

- o **Para fomentar la contratación de jóvenes, con una tasa de desempleo cercana al 50%**: bonificación en la cuota de la Seguridad Social de hasta **3.600 euros** a la contratación indefinida de jóvenes entre 16 y 30 años durante tres años. La bonificación se incrementa conforme aumenta la antigüedad del trabajador:

--> I Año: 1.000 euros

--> II Año: 1.100 euros

--> III Año: 1.200 euros

--> Se aplicarán 100 euros más al año si el trabajador es mujer en sectores donde este colectivo está poco representado.

- o **Para fomentar la contratación de parados de larga duración**: bonificación de hasta 4.500 euros a la contratación indefinida de desempleados de larga duración mayores de 45 años (desempleados al menos 12 meses de los 18 anteriores):

--> I Año: 1.300 euros

--> II Año: 1.300 euros

--> III Año: 1.300 euros

--> Cuando los contratos se concierten con mujeres en sectores donde este colectivo está poco representado las bonificaciones indicadas se elevan a los 1.500 euros.

## **5. Limitación del encadenamiento de contratos temporales**

A partir del 31 de diciembre de 2012 se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de los 24 meses.

## **6. Modificación del contrato a tiempo parcial**

Impulso de la utilización de este contrato que favorece que los trabajadores puedan compatibilizar mejor el empleo con los estudios y con su vida familiar y personal.

## **7. Regulación del teletrabajo**

Se regula por primera vez en España el teletrabajo, salvaguardando el **derecho a la formación** de estos trabajadores.

Se garantiza el derecho a una retribución equivalente a los que trabajan de



forma presencial en el centro de trabajo y a ser informados de las vacantes en puestos presenciales existentes.

### **8. Clasificación profesional y movilidad funcional**

Se trata de facilitar la adaptación de las condiciones laborales a la realidad de la empresa. Además, busca corregir la actual dualidad del mercado de trabajo, en el que una parte de los trabajadores se encuentra muy protegida frente a la otra.

Se elimina el sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales y se generaliza el sistema de grupos profesionales, facilitando así, la adaptación de los trabajadores a nuevas funciones.

Los grupos profesionales definidos de forma amplia favorecen la movilidad interna y suponen una oportunidad para que el trabajador adquiera experiencia en otros ámbitos de actividad donde sus habilidades pudieran ser semejantes o, incluso, mayores.

### **9. Mejora de la movilidad y facilidad para la modificación de condiciones de trabajo**

Con el objetivo de evitar el despido, se simplifican los trámites para reducir la jornada de trabajo o suspender el contrato como mecanismo de ajuste ante situaciones de disminución de la demanda. **Se elimina la autorización administrativa necesaria** para llevar a cabo la medida.

Para ayudar a las empresas en situaciones económicas adversas, se introduce una **bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social** de los trabajadores afectados por la suspensión o reducción de jornada, con una duración de 240 días máximo y condicionada a la estabilidad en el empleo (al menos un año).

Si la empresa extingue finalmente los contratos, los trabajadores no ven mermado su derecho a la prestación por desempleo, ya que se establece la reposición de las prestaciones (contador 0) hasta un máximo de 180 días.

### **10. Flexibilidad interna**

En la línea de ahondar en la flexibilidad interna de las empresas, que sitúe el despido como último recurso, se acomete una reforma de la negociación colectiva:

--> Se introduce la prioridad de los convenios de empresa, de forma que, independientemente de lo que se pacte a nivel superior, los representantes de los trabajadores y el empresario pueden consensuar un convenio de empresa que se adapte a sus necesidades y particularidades.

--> Se facilita a las empresas en dificultades la no aplicación del convenio de ámbito superior (descuelgue). En caso de que no exista acuerdo, las partes irán a la solución extrajudicial de conflictos y, en su caso, al arbitraje si lo han pactado en el convenio colectivo. De no ser así, una de las partes elevará el desacuerdo a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos nacional o sus equivalentes autonómicos, que nombrará un árbitro que resolverá en un máximo de 25 días.

--> Para favorecer la negociación y la consecución de los acuerdos, las partes



deberán negociar un nuevo convenio en un plazo máximo de dos años. A partir de esa fecha, el convenio ya no estará vigente, por lo que se pone fin a la ultratractividad indefinida de los convenios.

### **11. Mayor eficacia del mercado de trabajo**

Se busca armonizar nuestra legislación con la de los países de nuestro entorno y lograr una mayor eficacia del mercado de trabajo, de tal forma que se fomenta claramente la contratación indefinida y, por tanto, se evite la dualidad laboral.

Así, en lo que se refiere a la extinción laboral por causas empresariales:

--> Se clarifican las causas del despido para evitar la excesiva judicialización.

--> Se elimina la autorización administrativa previa, en línea con la práctica de los países europeos.

--> Se abre la posibilidad de que los organismos y entidades que forman parte del sector público invoquen causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Esta medida pretende facilitar el redimensionamiento de aquellas estructuras administrativas que crecieron desmesuradamente durante la fase de fuerte crecimiento económico y que no son sostenibles desde un punto de vista financiero en el momento actual, ni existe una previsión de que lo sean en los próximos años.

Para reducir la dualidad en el mercado de trabajo.

--> A partir de la reforma, se generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido que será de 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente, con un máximo de 24 mensualidades.

--> Se respetarán los derechos adquiridos de los trabajadores: para los contratos antiguos, la nueva indemnización sólo será de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la aprobación de la presente norma. Estos contratos conservan el derecho a obtener una indemnización de hasta 42 mensualidades. Esta nueva indemnización se aplica con carácter general sólo a los nuevos contratos.

--> La indemnización por la extinción del contrato indefinido será de 20 días por año trabajado en caso de despido procedente por causas objetivas, con un máximo de 12 mensualidades

--> El Fondo de Garantía Salarial sólo cubrirá la extinción de los contratos por despidos procedentes en PYMES.

--> Se refuerza el derecho a la formación: se exige que el empresario, cuando lleve a cabo una modificación técnica a la que se deba adaptar el trabajador, le ofrezca un curso para que pueda formarse. Dicho periodo formativo suspende el contrato y el trabajador cobra su salario. Únicamente se podrá despedir al trabajador por falta de adaptación si antes se ha facilitado esta formación sin resultados.

--> Se incorpora la obligación para empresas que despidan a más de 100 trabajadores de articular un plan de recolocación externa diseñado para un



periodo de, al menos, seis meses.

### **12. Más control y lucha contra el fraude**

El objetivo es activar mecanismos que permitan combatir el fraude y la economía sumergida. Para ello, **se propone un Plan especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** que garantice el cumplimiento estricto de la Ley.

Se impulsará que los desempleados que estén cobrando la prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios de colaboración con las Administraciones públicas.

### **13. Absentismo**

Para combatir comportamientos individuales de absentismo injustificado que ocasionan a la empresa un elevado coste económico y organizativo:

--> Se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador y la plantilla para justificar el absentismo como causa de despido. A partir de ahora sólo se tendrá en cuenta el absentismo del trabajador.

--> Se mejorará la eficacia de la evaluación de la incapacidad temporal a través de las mutuas de accidentes de trabajo.

### **14. Capitalización de la prestación por desempleo.**

Se posibilita la capitalización del 100% de la prestación por desempleo para jóvenes de hasta 30 años y mujeres de hasta 35 años que inicien una actividad como trabajadores autónomos.

**Madrid, 10 de Febrero de 2012**