CGT

SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL

BOLETÍN

INFORMATIVO

LA REFORMA LABORAL

REAL DECRETO-LEY 10/2010

Nº 129

JULIO AGOSTO 2010

LA REFORMA LABORAL o el Mundo al revés.

"La Reforma Laboral del Gobierno, ***disminuye Derechos Laborales FUNDAMENTALES y garantiza al Empresariado menores costes en las contrataciones y en los despidos"***

INTRODUCCION:

En todas las crisis económicas del capitalismo habidas en este país, la del 1983/1984, la del 1993/1995, la de 2000/2001 y ahora en la *gran crisis* o, *su gran estafa* desde el 2007, los distintos gobiernos, del PSOE/PP, conjuntamente con las fuerzas parlamentarias más empresariales (CIU y PNV), han resuelto las salidas de las crisis, con intervenciones directas en el bolsillo de los trabajadores (salarios) y en el corazón de la relación salarial (derechos laborales).

La Reforma del PSOE en el 84/85, se cargó el contrato estable y fijo, como el único contrato ordinario en el derecho laboral. Se crearon hasta 14 modalidades de contratos temporales y se terminó con la relación estable entre el trabajador y su empleo. Algún ministro llegó a decir aquello de…. *"el contrato fijo para toda la vida, es franquista…"* Esperanza Aguirre, del PP, dice lo mismo ahora, veintiséis años después.

La Reforma del PSOE en el 94, liberaliza las condiciones de trabajo en jornada, horario, sistemas retributivos, turnos, pluses salariales y Expedientes de Regulación de Empleo, dotándoles a los <u>empresarios</u> de <u>toda la autoridad</u> para <u>modificar de manera unilateral</u> las condiciones de trabajo por cualquier causa: económica, técnica, productiva, organizativa, y, a la vez, la Administración es una mera espectadora en los ERE. Se eliman derechos necesarios mínimos, como pluses salariales y se introduce la ***flexibilidad*** como la norma de organizar el trabajo.

La Reforma Laboral de 1997 pactada por Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT, instaura un nuevo contrato de fomento del empleo, abaratando el despido de este tipo de contrato a 33 días por año para el supuesto de alegar causas de despido objetivo y que éste sea declarado improcedente y con un máximo de 24 mensualidades. Se reforman las causas para despidos individuales y colectivos, al establecerse que las causas incidan no a futuro, sino a presente del momento del despido, lo que flexibiliza y facilita su aplicación y su prueba procesal para el empresario.

Los cambios legislativos, las reformas Laborales, representan la legalidad aplicada con mano de hierro sobre las clases asalariadas y **la flexibilidad ha inspirado** toda la legislación laboral desde hace casi treinta años hasta ahora, generando un marco de relaciones laborales inseguro para el trabajador y precarizando de manera integral todo el trabajo, así como ha disuelto el carácter

colectivo del conflicto individualizando las relaciones laborales y tratando de sustraer la naturaleza social y colectiva de las relaciones salariales.

Se ha alcanzado la homogeneización a la baja de las condiciones de trabajo, en torno al criterio de flexibilidad y ha posibilitado **la reestructuración salvaje que el empresariado está llevando a efecto en todos los sectores de actividad**, sin límites institucionales y sin resistencia sindical, en este país.

La propuesta del Gobierno de Reforma del Mercado de Trabajo 2010, concretada hoy en el RDL 10/2010, no es una respuesta, ni a la crisis financieras y de deuda existentes, ni a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras.

Tampoco es una propuesta de **reponer los derechos laborales y sociales** que se hayan quitado a los trabajadores. Menos aún, es una propuesta de justicia social y defensa de los más débiles en la relación laboral, los trabajadores, para terminar con lo que **ya es un hecho en el mercado de trabajo: despedir en este país es muy fácil y, además, barato.**

Lo que está sobre la Mesa Política Parlamentaria ("RDL 10/2010 de las Medidas sobre el Mercado de Trabajo") por parte del Gobierno es una Reforma Laboral que en todas sus líneas de actuación, en contratos, en despido, en servicios de empleo, en control del absentismo, en cotizaciones empresariales, en incentivos a las contrataciones, y en el control y organización del trabajo, vienen a asegurar al Empresariado sus planteamientos esenciales: rebaja de los costes del contrato, flexibilidad en las condiciones de trabajo (horarios, jornada, funcionalidad, sistemas de turnos y sistemas de retribución), pérdida de poder sindical al disminuir sensiblemente la autonomía de una parte (la sindical) en la negociación colectiva, facilitar las causas del despido (económicas, técnicas, organizativas y productivas) al empresariado y eliminar de hecho, la tutela jurídica en los despidos objetivos, tanto individuales como colectivos y un abaratamiento muy significativo en las indemnizaciones en el despido.

1. Los precedentes, el "Corbachazo y Zapaterazo" del Decreto 2/2009 - posterior Ley 27/2009- y su proyección hacia la Reforma Laboral integral del RDL 10/2010.

El Real Decreto Ley 2/2009 del Gobierno de medidas urgentes para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, posterior Ley 27/2009, tiene una "virtud" innegable: liberaliza, aún más, el mercado de trabajo y entrega al empresariado no sólo dineros públicos por un valor inicial estimado de 1.700 Millones de Euros, sino algo más importante: sirve a la carta empresarial, trabajadores casi gratis y pretendidamente agradecidos porque les contraten.

Medidas urgentes para tiempos dramáticos, claro, para unos, empresarios y mercados; para la mayoría, trabajadores asalariados, el drama es el desempleo, la prestación contributiva media de 833 €, por un tiempo máximo de dos años y esto para quien tenía empleo y cotizaciones suficientes, los menos, de los que son expulsados de los empleos, pues la inmensa mayoría son trabajadores con contratos temporales y exiguas antigüedades, los que nutren las filas del paro.

El drama es aún mayor si se tiene crédito/hipoteca que "estrangula" la economía individual/familiar, o para quienes pretenden intentar un futuro donde la vivienda es el bien necesario y básico menos accesible. Para otros, los grandes empresarios y los que dominan todo el "cotarro", los financieros, los constructores, las multinacionales de la energía, de la industria y de los servicios, el problema son sus beneficios, que sean de tres, cuatro y hasta cinco dígitos de Millones de Euros.

Las medidas contenidas en esta Ley 27/2009, son desarrolladas en casi todas las facetas que abarca la Ley 10/2010: contratación, reducción de jornada en los ERE suspensivos, subvenciones y reducciones en las cotizaciones empresariales. Recordemos las medidas que se regularon en la referida Ley 27/2009:

- **Primera Medida**: En los EREs suspensivos temporales, el erario público bonifica con el 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes, hasta 240 días como máximo. Y si, además, el empresario se acoge a medidas que existen de ayudas públicas por estos menesteres (inclusive de fondos de la UE), pues se les mantienen y la bonificación en las cuotas patronales puede alcanzar al 100%. Estas medidas serán de aplicación en aquellos EREs presentados entre el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009.

- **Segunda Medida**: Contratar a un trabajador desempleado que cobra prestación de desempleo, bien contributiva, bien subsidio o bien renta activa de inserción, el erario público bonifica con el 100% de las cotizaciones patronales[1] en contingencias comunes, hasta la cuantía máxima de la prestación que tenga pendiente de cobrar el desempleado de haber continuado desempleado. Se le obliga a mantenerle al menos un año y luego, queda a la voluntad empresarial que vaya a la calle (despido libre) y el trabajador cobrará lo que le quedaba por cobrar del desempleo o si ha generado tiempo en cotizaciones suficientes, las que le correspondan. Es decir, más coste del erario público.

- **Tercera Medida:** Modifica el régimen jurídico del convenio especial a suscribir en determinados ERE y así, el empresario sólo viene obligado a pagar el **convenio especial con la seguridad social,** desde los 55 años hasta los 61, y el trabajador está obligado a pagarlo a su cargo hasta los 65 años o hasta la fecha de su jubilación anticipada.

- **Cuarta Medida**: Si el trabajador ha sufrido o sufrirá un ERE suspensivo o reducción de jornada entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, el erario público le repondrá ese tiempo de suspensión o reducción de jornada cuando se extinga su relación laboral y no dará por consumidos sus períodos de desempleo durante el ERE suspensivo. Los límites máximos a reponer, son 120 días en un supuesto y 90 en otro.

- **Quinta Medida**: Los contratos a tiempo parcial, serán bonificados en un 30% según la jornada pactada. La bonificación puede llegar al 100% de las cuotas patronales por contingencias comunes con tal de contratar al trabajador al 70% de la jornada. La tabla de bonificaciones es simple: jornada de 30% de trabajo se le bonifica el 60%. Jornada de 50% de trabajo se le bonifica el 80%. Jornada de 70% de trabajo, se le bonifica el 100%.

---

1 Bases y tipos de cotización 2009: **Régimen General de la Seguridad Social: Por contingencias Comunes la Empresa paga el 23,60% de toda la base de cotización (salarios, pluses, etc.).**

2. Reforma Laboral: RDL 10/2010 de Medidas Urgentes para reformar el Mercado de Trabajo

I. CONTRATACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

a) ***Contratos Temporales***:

a. Los ***contratos por obra o servicio determinado -artículo 15.1 a) ET-,*** tendrán una duración máxima de 36 meses (3 años), ampliables por negociación colectiva sectorial en doce meses más. Transcurridos dichos plazos, el trabajador adquirirá la condición de fijo. Extensión al ámbito de las AAPP y Organismos Autónomos.

   El empresario debe entregar al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos, un documento justificativo sobre su nueva condición de fijo en la empresa.

b. ***Encadenamiento de contratos temporales,*** cuando en un periodo de treinta meses el trabajador hubiera estado contratado durante un plazo superior a veinticuatro meses para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, directos o a través de ETT, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, **adquirirá la condición de trabajador fijo (15.5 ET).**

Debemos destacar que si bien es un avance en la reducción de la duración de los contratos temporales que se podían prolongar indefinidamente al ligarse a las contratas entre empresas, al permitirse éstos como objeto del contrato de obra o servicio determinado, la limitación es realmente mínima, al permitir dicha causa configurada jurisprudencialmente y sin ningún amparo normativo.

Se ha regulado expresamente **la aplicabilidad de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos (15.1.a) y 15.5 ET reformados) a las Administraciones Públicas y sus Organismos Autónomos,** si bien está por comprobarse su aplicabilidad y efectividad, dado que igualmente se regula, que dicha aplicabilidad será sin perjuicio de la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. Debemos recordar que tanto en los supuestos de cesión ilegal como en la contratación temporal directa fraudulenta, el Tribunal

Supremo había creado la figura de «indefinidos no fijos» de la Administración, es decir, el contrato deviene indefinido únicamente hasta que dicha plaza se provea regularmente (SSTS 28.04.2009, 23.04.2009, 12.03.02; 28.10.03;11.11.03, reiterando lo ya dispuesto antes en SSTS 20-1-1998 27-5-2002 y 28-10-2003).

Tanto los límites a la duración del contrato de trabajo establecidos en el artículo 15.1.a) ET, como la conversión en fijos por encadenamiento de contratos (15.5 ET), serán de aplicación únicamente a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral (Disposiciones Transitoria primera y segunda), es decir, del día 18 de junio de 2010 (Disposición Final Octava).

Al no desvincular el Contrato de Obra o servicio determinado, de las Contratas y Subcontratas entre diferentes empresas, no se termina con el masivo fraude de ley en la contratación temporal, frágil y precaria.

Tampoco terminará con el fraude en la contratación, al no limitar e impedir la rotación de distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo.

c. ***Indemnización por fin de contrato,*** artículo 49.1 c) ET, **doce días por año de servicio.** La terminación del contrato se notificará con una antelación mínima de 15 días. Se establece una disposición transitoria, graduando el aumento de los días de la cuantía indemnizatoria:

   i. - 8 días para contratos hasta el 31 diciembre 2011.

   ii. - 9 días a partir de 1 de enero 2012.

   iii. - 10 días a partir de 1 de enero de 2013.

   iv. – 11 días a partir de 1 de enero de 2014.

   v. – 12 días a partir de 1 de enero de 2015.

   Excepciones: contratos de interinidad y contratos formativos.

No deja de sorprender que para elevar la cuantía de indemnización por finalización de contrato de 8 a 12 días por año trabajado, se establezca un período progresivo de cinco años, y con entrada en vigor únicamente para los contratos celebrados a partir de dicha fecha, y no para todos los contratos que finalizasen en tales fechas.

b) ***<u>Extinción del contrato de trabajo:</u>***

a. **Despidos colectivos (Artículo 51.1 ET):** causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, cuando en un período de 90 días afecte:

   i. a 10 trabajadores en empresas de menos de cien

   ii. al 10% de trabajadores en empresas entre cien y trescientos

   iii. A 30 trabajadores en empresas de trescientos o más

b. **Concurrencia de las causas:**

   i. **Económicas:** cuando de los resultados de las empresas se desprenda una situación económica negativa. La Empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce *mínimamente* la razonabilidad de la decisión extintiva.

   ii. **Técnicas:** cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

   iii. **Organizativas:** cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.

   iv. **Productivas:** cuando se produzcan cambios en el ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En las tres últimas causas alegadas se acreditará *mínimamente la razonabilidad extintiva,* al igual que en la económica.

Es evidente el mensaje remitido a los órganos jurisdiccionales, bajo la supuesta motivación de *clarificar las causas*, <u>cuando la razonabilidad se debe deducir sólo mínimamente</u>, es decir, que a expensas del control judicial que se realice de los mismos, los jueces minimizarán su exigencia sobre el control de las causas empresariales alegadas, lo que indirectamente generará una disminución en las cuantías a indemnizar por despido por la generosa permisividad en la configuración y aplicación jurídica de esta figura por los empresarios como forma de extinción.

Parece olvidarse, que las indemnizaciones están ligadas a la existencia o inexistencia de las causas alegadas por el empresario, que de forma unilateral extingue el contrato bilateral entre empresa y trabajador, y que el incumplimiento de dichas causas, o la alegación de las mismas cuando éstas no concurren, supone un fraude que, previo control judicial, al menos, debe ser sancionado con las exiguas indemnizaciones establecidas en nuestra legislación laboral.

La descausalización del despido, bajo la apariencia de concretar las causas del mismo (económicas, organizativas, técnicas y productivas), ligada a la "falsa tutela judicial efectiva", cierra el círculo de la desregulación laboral, pues lo que hasta ahora se consideraba como la "ultima ratio" (última razón), es decir el despido, a la que podían acudir las empresas, siempre y cuando **demostraran en fase judicial** que era la "última razón", y una medida vinculada a asegurar la continuidad de la empresa, en estos momentos se "*configura como la primera opción de la que dispone el empresariado ante cualquier cambio tecnológico, organizativo, técnico o que repercuta en la mejora de la producción*".

c. **Período de Consultas, artículo 51.6 ET:** cuando termine sin acuerdo, la Autoridad Laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de 15 días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral. Si transcurrido dicho plazo no hubiere recaído pronunciamiento, *se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud empresarial* (es decir, si no se produce resolución, conlleva la estimación por un silencio entendido de forma positiva, cuando se supone que es el control que existe para la extinción de los contratos de trabajo por la autoridad laboral).

d. **Despido Objetivo:** Artículo 52 c) ET, cuando concurra alguna de las causas previstas en el art.51.1 ET y en número inferior de afectados al establecido en el mismo. Artículo 53.1 c) ET, preaviso de 15 días y copia a la representación legal de los trabajadores.

e. **Despido Objetivo**: El plazo de preaviso para el despido objetivo queda en 15 días (artículo 53.1.c)), reduciéndose de los anteriores 30 días.

f. **Improcedencia por incumplimiento de los requisitos formales:** El Despido Objetivo cuando no cumple los requisitos formales del 53.1 ET, será declarado Improcedente (anteriormente a la reforma la consecuencia jurídica era la nulidad), quedando únicamente la nulidad para los despidos por motivos discriminatorios o que vulneren derechos fundamentales (en el mismo sentido, se modifican los artículos 53.4 ET y 122 LPL).

g. **Abono por el FOGASA de parte de la indemnización (ver apartado d) del presente Capítulo).**

c) ***Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida:*** *Universalización de este tipo de contratos para todos los colectivos de trabajadores.* Se abre nuevamente la conversión de contratos temporales a contratos de Fomento de la Contratación Indefinida, siempre y cuando:

a. sean contratos temporales celebrados entre el 18.06.10 y que se transformen antes del 31.12.10, y

b. sean contratos temporales (formativos incluidos) por menos de 6 meses (no existe este límite en los formativos) y que se transformen en indefinidos entre el 10.06.10 y 31.12.11.

- Se concertarán por tiempo indefinido y se formalizarán por escrito.
- Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización será de 33 días y hasta un máximo de 24 mensualidades.

Se incorporan como colectivos susceptibles de aplicación los parados de al menos 3 meses inscritos, los trabajadores desempleados que hubieran tenido contratos temporales en los últimos 24 meses, personas con incapacidad y los trabajadores despedidos en los 12 meses anteriores que tuvieran contrato indefinido.

Debemos destacar nuevamente la realización de una subvención al fraude de ley, pues es obvio, que si los contratos temporales son causales, los contratos

temporales que se convierten de un día para otro en indefinidos provienen de una situación de fraude de ley al carecer de la causa de temporalidad.

d) **<u>Abono de parte de la indemnización por el FOGASA en los nuevos contratos de Fomento de la Contratación Indefinida y en los contratos de carácter indefinido ordinarios</u>:**

a. El fondo de Garantía Salarial (FOGASA) abonará directamente la cantidad equivalente a 8 días de salario por año trabajado, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del ET o el artículo 64 de la Ley 22/2003 Concursal.

b. El abono procederá siempre que el contrato haya tenido una duración superior a un año y cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa.

c. El abono por parte del FOGASA sólo será de aplicación a los contratos de fomento de la contratación indefinida y ordinarios, celebrados con posterioridad a la entrada en vigor del RDL 10/2010.

Hay que destacar que no se establece un límite a que sea declarado el despido procedente, es decir, que concurren las causas alegadas por el empresario, sino únicamente a los despidos por las referidas causas, por lo que se subvencionarán igualmente con ocho días por parte de la sociedad, aquellas indemnizaciones por despidos fraudulentos y que así sean declarados judicialmente.

Las empresas no pueden celebrar contratos de fomento de la contratación indefinida, si en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hubiera extinguidos contratos por:

- ✓ ***<u>Despidos reconocidos o declarados improcedentes</u>***
- ✓ ***<u>Despidos colectivos</u>***

Se excepcionan:

- Las extinciones de contratos anteriores a la vigencia del RDL 10/2010.

- En los despidos colectivos, cuando la realización de los contratos de fomento de la contratación indefinida haya sido acordada con los representantes de los trabajadores.

e) ***Nuevo Fondo de Capitalización:*** se constituirá un Fondo de Capitalización para los trabajadores, mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar. El Fondo se regulará reglamentariamente en el plazo de lo que resta a la fecha actual hasta el *1 de Enero de 2012, siendo de aplicación a los nuevos contratos indefinidos que se celebren a partir de esa fecha.*

El referido fondo será incompatible con la indemnización a abonar en cada supuesto (despido, movilidad geográfica, desarrollo de actividades de formación o jubilación).

No debemos obviar que se desliga, de esta forma, la indemnización por despido en los supuestos de improcedencia de la ilegalidad de origen del despido empresarial, siendo la indemnización, una consecuencia jurídica de una decisión violenta e ilegal del empresario frente a la parte más débil de la relación laboral, tratando de *naturalizar* la misma, como si de una terminación causal se tratase.

II. FLEXIBILIZACIÓN INTERNA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO.

a) Movilidad Geográfica

- Se establece un período de consultas de una duración no superior a 15 días, que son improrrogables, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de 5 trabajadores, o en periodos de 90 días comprenda a un número de trabajadores afectados según la escala fijada para despidos colectivos.

  Se ha reducido, por tanto, el período que pasa de no ser inferior a quince días, a no poder ser superior a dichos 15 días.

Si se carece de representación, se puede atribuir a una comisión formada por los sindicatos más representativos del sector y designada por la Comisión Paritaria del Convenio.

Existe la posibilidad de sustituir el periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje.

b) ***<u>Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Artículo 41 ET</u>***

- Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, consideradas como tales las referidas a la siguientes materias:
    - Jornada de Trabajo
    - Distribución irregular del tiempo de trabajo y horario
    - Régimen de trabajo a turnos
    - Sistema de remuneración
    - Sistema de trabajo y rendimiento
    - Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las razones para la modificación cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Podrán ser consideradas modificaciones colectivas o individuales, volviendo a la escala de trabajadores afectados establecida, por periodos de 90 días, para los despidos colectivos.

Las modificaciones individuales se notificarán al trabajador y sus representantes, al menos con 30 días a la fecha de su efectividad.

Se podrá extinguir la relación laboral de no aceptar el trabajadro la modificación, a razón de 20 días por año de servicio, con un máximo de 9 mensualidades.

Se puede recurrir en conflicto colectivo y de manera individual.

En las colectivas, se exige un período de consultas de duración no superior a 15 días improrrogable (misma reducción del plazo que la antes referida), y sustituible por arbitraje.

También se puede establecer, al igual que en la movilidad geográfica, a los mismos negociadores antes referidos, en supuestos de ausencia de representación de los trabajadores.

En el caso de acuerdo entre empresa y la representación de los trabajadores conlleva entender la concurrencia de causas justificativas, lo que parece establecer una presunción legal de existencia de causas justificativas de la modificación, por el mero hecho de llegarse al acuerdo referido.

En el supuesto de desacuerdo entre las partes en la modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III del ET, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios colectivos podrán establecer el compromiso previo de sometimiento a un procedimiento arbitral, el cual será vinculante para las partes.

c) Cláusula de Inaplicación salarial

Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial de los convenios, cuando la situación y las perspectivas de la empresa o su estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento de empleo en la misma.

También, en ausencia de dichas condiciones y procedimientos en los convenios, podrá acordarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores de la empresa.

Ante ausencia de representación, se puede establecer igualmente una comisión de los sindicatos más representativos del sector.

La inaplicación puede durar como máximo hasta que finalice la vigencia del convenio o, en todo caso, por un período de tres años.

El acuerdo de inaplicación deberá recoger la retribución exacta a percibir en la empresa y la recuperación de cantidades para el caso de desaparición de las causas que justificaron la inaplicación de la regulación salarial convencional.

De no llegarse a acuerdo se debe acudir a los procedimientos de mediación establecidos en los convenios o acuerdos interprofesionales, pudiendo establecerse el compromiso previo de sometimiento a arbitraje vinculante, es decir ***laudo arbitral obligatorio,*** el cual tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

d) Suspensión del Contrato y Reducción de la Jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- Se entiende por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.
- No podrá tener una duración superior a un año.
- *Protección del desempleo y reducción de la jornada*: desempleo parcial cuando se reduzca la jornada entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
- Se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un periodo de regulación de empleo.
- ***Medidas de apoyo a la reducción de la jornada:*** *se añade un nuevo apartado 2.bis al artículo 1 de la Ley 27/2009, ampliando del 50% de bonificación de las cuotas empresariales por contingencias comunes, hasta el 80%.*
- *Así mismo, se da una nueva redacción al artículo 3.1 de la Ley 27/2009 en lo referente a la* ***reposición de la duración de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo*** *por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial, con un límite máximo de 180 días.* Siempre que:
    - Las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las reducciones o suspensiones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011

- Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18 de junio 2010 y el 31 de diciembre de 2012.

Debemos destacar que la figura regulada de reducción de jornada, supone una conversión temporal del contrato a jornada completa en un contrato a tiempo parcial, si bien de modo temporal, pero sin necesitar la voluntariedad de los trabajadores, aunque se vea sometida a autorización.

Tampoco parece que se haya establecido un límite a la utilización de la figura, en cuanto a las ocasiones de su aplicación, más allá de la duración de un año de la misma.

III. *MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JÓVENES Y DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS.*

a) **Bonificaciones de cuotas Empresariales por la contratación indefinida**

Diferentes casuísticas:

- Trabajadores desempleados, entre 16 y 30 años, con especiales problemas de empleabilidad[2], inscritos en la Oficina de Empleo y sean contratados hasta el 31 de diciembre 2011, bonificación de 800 euros durante tres años. Si estos contratos se realizan con mujeres, las bonificaciones serán de 1.000 euros.

- Trabajadores mayores de 45 años inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos doce meses y sean contratados hasta el 31 de diciembre 2011, bonificación de 1.200 euros durante tres años. Si estos contratos se realizan con mujeres, las bonificaciones serán de 1.400 euros.

[2] Problemas de empleabilidad: jóvenes inscritos como desempleados al menos doce meses, sin completar la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.

- Las Empresas que hasta el 31 de diciembre de 2011, *transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación,* tendrán derecho a una bonificación de 500 euros durante tres años. Si éstos se realizan con mujeres, las bonificaciones serán de 700 euros.

Requisito imprescindible para que se puedan aplicar las bonificaciones es que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas al contrato de relevo, **supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.**

Las Empresas acogidas a las bonificaciones vienen obligadas a mantener, durante el período de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.

De producirse extinciones de contratos que no obedezcan a despidos disciplinarios procedentes, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o durante el periodo de prueba, y cuando ello suponga disminución del empleo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en el mes siguiente.

b) ***Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación***

Las Empresas que desde la entrada en vigor del RDL y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren *contratos para la formación* con trabajadores desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo, tendrán derecho *durante toda la vida del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes, así como las correspondientes por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional.*

Para tener derecho a dichos incentivos, el contrato para la formación deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa.

<u>Contratos formativos.-</u> ***<u>Medidas en relación con el empleo juvenil.-</u>***

Artículo 11.1 ET (Contrato en prácticas).

Duración no inferior a seis meses ni exceder de dos años, pudiendo dentro del mismo pactarse la duración de forma colectiva. La retribución será fijada en convenio colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior al 60 o 75 por ciento durante el primero o segundo año de vigencia, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Ningún trabajador podrá ser contratado bajo este modelo en la misma empresa, para el mismo puesto de trabajo, por tiempo superior a dos años aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad (que se adaptan a la Ley 5/2002).

Artículo 11.2 ET (Contrato para la formación).

El límite máximo de edad será de 25 años hasta la fecha de 31 de diciembre de 2011 (Disposición Transitoria Séptima).

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

El tiempo dedicado a la formación teórica en ningún caso puede ser inferior al 15 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, o en su defecto, de la jornada máxima legal.

La retribución será fijada en el primer año por convenio colectivo sin que pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año la retribución mínima será la fijada en el convenio colectivo sin poder ser inferior ésta al SMI.

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá ***todas las contingencias***, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo.

IV. INTERMEDIACIÓN LABORAL Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Agencias de Colocación

- Se entenderá por agencias de empleo aquellas *entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral… bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos.*
- Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación, *deberán obtener autorización del servicio público de empleo competente.*
- Las Agencias de Colocación deberán:
    - Suministrar a los sspp de empleo la información que se determine por vía reglamentaria.
    - Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de los trabajadores desempleados.
    - Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de los servicios públicos de empleo.
    - Garantizar la aplicación y el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.

Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

Reforma de la Ley 14/1994.

- Se clarifican las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponden a los trabajadores puestos a disposición, en el sentido de que serán las correspondientes a si su contratos hubieran sido realizados por la usuaria.
- Se consideran condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los

períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

- Las empresas usuarias deberán informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla.

- Se abren las posibilidades de realizar contratos de interposición (ETT) en actividades hasta ahora prohibidas, desde el 1 de Enero 2011: Administración, construcción, minería a cielo abierto y de interior, industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, trabajos con riesgos eléctricos, siempre que se negocien en negociación colectiva interprofesional o de carácter sectorial, y cumplan una serie de requisitos.

Debemos destacar que se ha permitido con determinados requisitos y en determinadas circunstancias la utilización de contratos de puesta a disposición por medio de ETTS en trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo.

Además, se ha regulado por medio de una nueva Disposición Adicional Cuarta que, a partir del 1 de Enero de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, salvo las establecidas para trabajos en actividades de especial peligrosidad.

Se desconoce el alcance concreto de esta cláusula, pero parece que permitirá eludir la proscripción de utilización de las RTT por las Administraciones Públicas que únicamente podían celebrarse cuando se precisase la puesta a disposición de personal con carácter eventual para la realización de encuestas, toma de datos y servicios análogos, así como para cesiones entre empresas de trabajo temporal o en empresas que hayan amortizado los referidos puestos de trabajo que se pretendan cubrir.

3. Un serio golpe a la "democracia representativa" y un muy serio atentado a la libertad sindical y a los derechos laborales.

Las Medidas de Ajuste estructural del Mercado de Trabajo, golpean seriamente las reglas democráticas de un sistema de Relaciones Laborales que, cada vez más, carece de la protección de la parte más débil de la relación salarial, el trabajador, y remite a un orden jurídico-político de mercado libre, es decir, entre iguales, lo cual acrecienta la desigualdad y la injusticia social.

Según la reivindicación patronal primigenia del Empresariado y Organismo financieros internacionales, ellos querían un contrato único, el cual pasaría a ser el contrato ordinario, con costes crecientes indemnizatorios (partir de 8 días y llegar a los 20), sin tutela judicial, o lo que es lo mismo, contratos indefinidos resueltos por cualquier motivo, es decir, permitir el desistimiento del contrato por una de las partes, sin control judicial ni consecuencia jurídica alguna, salvo el abono de la indemnización tasada.

Los sectores empresariales han conseguido prácticamente el todo (de ahí la trascendencia que tiene esta Reforma), pues , aunque el contrato recuperaría formalmente la forma de Contrato indefinido, si bien de Fomento Indefinido (el de 33 días de indemnización si se alegan causas objetivas y se declara improcedente) universalizado, en la práctica gran parte de los contratos son **bonificados en todas las gamas posibles:**

- **Trabajadores de 16 a 30 años descualificados.**
- **Trabajadores de más de 45 años.**
- **Transformación de contratos temporales en indefinidos.**
- **La condición de mujer, incrementa la bonificación.**
- **Los contratos formativos y de prácticas, prácticamente carecen de costes sociales.**
- **Los contratos con reducción de jornada (consecuencia de un ERE suspensivo) son subvencionados por el Erario Público.**
- **Y las reposiciones del desempleo, se pagan por el Erario Público hasta 180 días, es decir 6 meses.**

Lo cual abarata costes en el precio del contrato hasta niveles de "supervivencia" o de reproducción de la mano de obra, y la forma ordinaria del contrato es el de indemnización por causas objetivas improcedentes de 33 días.

Y en la salida (despidos), las voluntades empresariales hacen "pleno". Si tenemos en cuenta que la vía utilizada en los despidos (sin contar EREs) por el empresariado español [el pequeño, el mediano y el grande], es la vía del despido objetivo, bien individual, bien colectivo por causas económicas, organizativas, productivas o por simple amortización de puesto de trabajo, esta reforma adquiere mayor gravedad y, de forma indirecta, rebaja los costes del despido. Estos despidos son procedentes si existe causa y su indemnización es de 20 días por año de trabajo con el tope de 12 mensualidades.

El problema se encontraba en la "demostración objetiva" de la causa invocada si el trabajador impugnaba dichos despidos aduciendo que no existe tal causa (sobre todo la económica) y, como el empresariado quiere una reestructuración rápida, o se alegaba sin mayor fundamentación, o asumía en ocasiones que dichos despidos no estaban justificados, es decir, reconocía la improcedencia de los mismos e indemnizaba con 45 días. Esta ha sido la práctica en numerosos despidos objetivos.

Ahora se les ofrece, según la garantía formal del texto, a los trabajadores, que habrá tutela judicial, es decir, el despido objetivo puede ser impugnado, pero el Juez tiene un "**corsé" donde su revisión solo se puede basar en "revisar" si el empresario ha sido "***medianamente inteligente" y ha acreditado* ***mínimamente la razonabilidad extintiva.*** **Esto es eliminar "de facto" la tutela judicial efectiva y cargarse el derecho fundamental a la tutela judicial de un acto unilateral del empresario de resolver el contrato de trabajo frente a la parte más débil de la relación laboral.**

Al Empresariado se le garantiza un despido igual al que viene utilizando pero con garantías de indemnización bastante menores, 20 días por año y máximo 12 mensualidades. Y, además, se le financian 8 días con dineros públicos, quedándose el hecho indemnizatorio en 12 días, es decir como los contratos temporales, y sin limitar dicho abono colectivo del coste del despido a los despidos que se declaren procedentes.

La reducción es grande y la pérdida de derechos significativa, pues la norma les va a seguir garantizando la **limpieza de sus plantillas estables y con condiciones ordinarias** por medio del mecanismo de **despidos objetivos**

procedentes, por cualquier causa: económica, productiva, técnica u organizativas.

Esta propuesta del Gobierno "español", al igual que las realizadas e impuestas en toda la UE, sólo va en una determinada dirección: garantizar al empresariado, al capital, su tasa de ganancia, sus beneficios. Los derechos laborales arrebatados. La seguridad jurídica de los trabajadores. La dignidad de un empleo estable y digno. La Justicia Social, la Equidad y el Bienestar de los trabajadores y trabajadoras, no van con este Gobierno, menos aún con el PP, CIU y PNV.

El modelo de relaciones laborales, capital-trabajo, en su vertiente de mercado de trabajo: contratos, empleos, condiciones laborales y en sus prestaciones sociales, desempleo y pensiones, se liberaliza en todos su recorridos: se entra al empleo desde la temporalidad, el contrato frágil y precario y bonificado; se permanece en el empleo desde la disponibilidad flexible en función de la demanda (jornada, horarios, sistemas retributivos) y ***se sale del empleo por la simple voluntad empresarial.*** Y cuando se necesitan prestaciones de desempleo o pensión de jubilación, éstas devienen mermadas en su cantidad y agravados los requisitos necesarios para tener derecho a las mismas.

Despedir se muestra que es facilísimo en este país. La percepción social del acto del despido se muestra como un acto "normalizado", banal e irrelevante, como "un incidente de viaje" en el trascurso de la solución técnica en la economía de mercado.

Esta cultura social, ha pasado directamente a la cultura jurídica, la cual da por normalizadas las distintas reformas desregulatorias de la protección y tutela judicial ante el acto unilateral y violento del despido:

- La Reforma del 2002 del artículo 56.2 del ET, disuade al trabajador *violentado/ofendido,* de pedir la tutela del juez. Se admite judicial y socialmente la descausalización del despido.
- La percepción de que el despido es libre, se aumenta, es decir se le libera de cualquier tutela.
- La Ley Concursal del 2003, aniquila la negociación colectiva en los despidos colectivos.

- La penetración del discurso liberal economicista (despido libre y sin tutela) del acto del despido al servicio del mercado libre. Tanto los Tribunales Superiores de Justicia como el Tribunal Supremo, son recorridos por este discurso.

- La individualización del modelo de relaciones laborales, lleva a la ruptura con el contrato colectivo y sólo cuenta la voluntad empresarial (discreción) en todo lo relativo a la organización del trabajo.

- Las instituciones, mediadoras en el conflicto capital-trabajo: gobiernos, judicaturas, administraciones autonómicas y locales y sindicatos, han creado una cultura en la que el empleo en el estado español está soportado por un contrato "sin derechos", es decir fácilmente contratable (por precios y flexibilidad) y fácilmente prescindible (por precios y libertad cuasi-absoluta).

- El Gobierno del PSOE, sin ninguna oposición sindical de los "mayoritarios" y la clase asalariada, se atreve a lo que se atreve y lo tienen claro: la "licencia para despedir al estilo agente 007" la otorgó el Partido Popular (PP) con el "Decretazo" del 2001 y ahora, primero con el "Corbachazo y Zapaterazo" del 2009 -la contratación a la carta empresarial, casi "gratis" y "gracias"- y RDL 10/2010, cierran el círculo de la absoluta desregulación laboral, al modo y manera de la liberalización de los mercados.

Nos han arrebatado los derechos laborales básicos. Nos han ninguneado la libertad en la relación laboral.

BOLETÍN INFORMATIVO

Nº 129

JULIO 2010

COORDINACIÓN

SECRETARIADO
PERMANENTE
DEL
COMITÉ CONFEDERAL

REDACCIÓN

GABINETE DE ESTUDIOS
GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL

IMPRESIÓN

SERVICIOS REPROGRÁFICOS
COMITÉ CONFEDERAL

REDACCIÓN

SAGUNTO, 15 - 1º
28010 MADRID

TEL.: 91 593 16 28
FAX.: 91 445 31 32

CGT