

NACE “EL DERECHO AUXILIAR DE LA EMPRESA”

JOSÉ LUIS CARRETERO/PROFESOR DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

El autor analiza Reforma Laboral y sus consecuencias sobre los derechos laborales.

La reforma laboral aprobada por el Real Decreto Ley 10/2010, de 16-6, y aprobada en el Parlamento por la mínima, constituye un claro ataque a las condiciones de vida y de trabajo del conjunto de la clase obrera de nuestro país.

La reforma pone en marcha una serie de medidas basadas en la idea de la flexibilidad laboral.

► **Agencias privadas de colocación**

Se permite la existencia de agencias privadas de colocación de los trabajadores con ánimo de lucro, así como que las mismas alcancen acuerdos de colaboración con el Servicio Público de Empleo para realizar algunas de sus funciones. Es decir, **se abre la puerta a la subcontratación de actividades del antiguo INEM por parte de dichas agencias.**

► **Más poder para las ETT**

En segundo lugar, se amplía enormemente la actuación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), estableciéndose que podrán actuar en todas las actividades que no tengan prohibidas (y prohibiendo muy pocas). Así, **se abre la puerta a las ETT en la construcción (con un régimen transitorio) o en las Administraciones públicas.**

► **Cambios en la contratación**

Además, se realizan pequeñas mejoras en el caso del **contrato de obra y servicio** (estableciendo una duración máxima de tres años, ampliable a cuatro por convenio) y en el **encadenamiento de contratos temporales** (permitiendo que se pueda alcanzar la fijeza por la realización de funciones distintas).

Se modifica levemente el **contrato de trabajo en prácticas**, ampliando el número de años tras la obtención del título en que puede realizarse (cinco años, siete en el caso de discapacitados).

Se modifica el **contrato para la formación**, haciendo que cotice para el desempleo, y estableciendo que el sueldo, en el segundo año de duración del mismo, será al menos el Salario Mínimo Interprofesional, independientemente del tiempo de formación teórica. **Se amplían los casos en que puede realizarse el contrato de fomento de la contratación indefinida, abarcando la casi totalidad de las nuevas contrataciones**, lo que significa una transformación mayor al volver al contrato indefinido tradicional un tipo contractual a extinguir, e intentar convertir en normal el contrato de fomento.

La flexibilidad interna

Respecto a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y al descuelgue de las cláusulas salariales de los convenios (es decir, que la empresa deje de cumplirlas), se facilitan todo lo posible. Hay que tener en cuenta que aquí existe una clara variación entre el Real Decreto aprobado (y en vigor) y las enmiendas al mismo aprobadas en el trámite del Proyecto de Ley, que todavía no ha entrado en vigor. En el primero se anima al establecimiento de mecanismos de mediación para resolver el desacuerdo entre trabajadores y empresario a este respecto; en las segundas, se ordena que se establezcan, mediante acuerdos interprofesionales, procedimientos para resolver estas situaciones sin acudir a los juzgados, incluido el arbitraje vinculante y obligatorio. **Se trata de hurtar a la jurisdicción social el control de estas modificaciones, favoreciéndolas.**

Asimismo, **se favorece la posible suspensión del contrato de trabajo para la superación de una situación coyuntural de la empresa y la reducción temporal de la jornada**

laboral (el llamado “modelo alemán”, por el que se puede reducir temporalmente –no de manera definitiva– la jornada de un trabajador y que este cobre, al mismo tiempo, el desempleo parcial).

En definitiva, se trata de una reforma que, pese a toda la cháchara desplegada estos años en torno a la llamada “flexiguridad garantista”, ahonda principalmente los mecanismos de desprotección del trabajador, convirtiendo el Derecho del Trabajo en una especie de “Derecho auxiliar de la empresa” al servicio de las ansias de beneficio privado.

DESPIDOS: LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La reforma del mercado de trabajo incentivará los despidos por causas económicas.

En primer, lugar, ya hemos visto que se generaliza el contrato de fomento para las nuevas contrataciones indefinidas. Éste tiene una indemnización por despido objetivo improcedente menor que el contrato indefinido tradicional (33 días por año, con un límite de 24 mensualidades, en lugar de 45 días por año con un límite de 42 mensualidades).

Además, **se incentiva el despido colectivo y el objetivo por causas económicas**, declarándolo procedente (es decir, indemnizado con 20 días por año de trabajo, con un límite de 12 mensualidades) sin que sea necesario que la empresa tenga pérdidas.

Bastaría con una disminución de los ingresos que pueda afectar a su posibilidad de mantener el volumen de empleo (según la redacción de las enmiendas aprobadas en la discusión del Proyecto de Ley).

También (en el Proyecto de Ley, aunque no todavía en el Real Decreto ya aprobado) se facilita el despido objetivo por faltas justificadas, permitiéndolo cuando (además del volumen de faltas exigido al trabajador), en el total de la plantilla haya un absentismo del 2,5% de las horas (antes se exigía que fuera del 5%).

Asimismo, **determinadas situaciones que se venían considerando como despido improcedente pasan a considerarse como procedentes** (como la falta de preaviso en caso de despido objetivo o el error de cálculo en la cuantía de la indemnización).

Finalmente, se establece que en caso de despido improcedente objetivo, colectivo o en situación concursal de trabajadores indefinidos (de fomento o tradicionales) que lleven más de un año en la empresa, el Fondo de Garantía Salarial se hará cargo de ocho días de la indemnización. **Se trata de la constitución de un fondo público para pagar ilícitos empresariales.** Esta medida estará en vigor hasta la puesta en marcha de un Fondo de Capitalización de parte de las indemnizaciones por despido. Éste es el llamado “modelo austriaco”.