LOS EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL

Vidal Aragonés - Abogado Laboralista del Collectiu Ronda

Los trabajadores pierden derechos y habrá consecuencias negativas en empleo y productividad

El Congreso ha aprobado con urgencia la reforma laboral propuesta por el Ejecutivo. Éste justifica su contenido con dos argumentos:

- por un lado, insiste en que los trabajadores y trabajadoras no pierden derechos
- por otro lado, se fijan como objetivos esenciales la reducción del desempleo y la temporalidad así como el incremento de la productividad de la economía española.

Pero es examinando a fondo los cambios normativos que supone el real decreto-ley 10/2010 como podemos saber realmente los efectos que tendrá.

Respecto a las condiciones establecidas en convenio colectivo referentes a horario, régimen de trabajo, turnos, sistemas de remuneración, trabajo y rendimiento, tras la reforma laboral no solo pueden ser modificadas con un simple acuerdo con la representación de los trabajadores en la propia empresa, sino que **se constituye como causa legal que impedirá que se pueda revocar la decisión judicialmente**. En un sentido similar, se da pie a que **los salarios fijados en los convenios colectivos sectoriales no sean aplicados en las empresas y se retribuya en cantidades inferiores**. Nos encontramos con una posibilidad real de dejar sin efecto la negociación colectiva sectorial.

En cuanto al **despido objetivo**, más allá de la reducción del preaviso de 30 a 15 días, **el incumplimiento de requisitos del procedimiento no supondrá la declaración de nulidad**, como hasta ahora, **sino la improcedencia**.

Pero, sin duda, la gran merma en cuanto a derechos la encontramos en la **salvaje disminución de la indemnización por improcedencia de los nuevos contratos de fomento del empleo de 45 a 33 días por año trabajado y de tope de 42 a 24 mensualidades**. Lo que supone una reducción de la indemnización de **entre el 26,66% y el 42,86%** en los despidos formalizados como objetivos.

El Gobierno afirma que la implantación generalizada del contrato indefinido con una indemnización de 33 días por año favorecerá la reducción de la temporalidad, lo que **se contradice con la evolución que ha tenido esta modalidad contractual** con indemnización más reducida tras su progresivo desarrollo en **las reformas laborales de 1997, el 2001 y el 2006**, y que, lejos de eliminar contratación temporal, han mantenido la misma inalterable **en el 33,51%, 32% y 33%,** respectivamente.

A su vez, el proyecto de ley 10/2010 **amplía la temporalidad** a través del desarrollo de los contratos de formación y prácticas, que son los que cuentan con peores condiciones. La medida se justifica con una pretendida actuación contra el desempleo juvenil, pero alguien debería comunicar al Ejecutivo los propios datos del Ministerio de Trabajo (MLR 21) de los cuales se extrae que **estas dos modalidades tan solo supusieron el 3,83% de la contratación temporal y el 0,824% de la total correspondiente al 2009**, con lo cual difícilmente cumplirán la pretendida finalidad.

Se nos dice que con el aumento de la indemnización por finalización de contrato a **12 días por año a partir del 2015** se reducirá la temporalidad. Para analizar sus consecuencias, solo hay que observar el permanente crecimiento de ETT's (que ya cuentan con indemnización de 12 días por año) durante los últimos años, y que, dicho sea de paso, con la reforma laboral podrán actuar en prácticamente todos los sectores y ocupaciones.

Pero hay que tener muy presente que lo esencial en la temporalidad no es tanto la modalidad de contrato (temporal o indefinido), sino las garantías ante la extinción. **Con contratos indefinidos cuyo despido supone menos costes para los empresarios y**

menos garantías para los trabajadores, estos últimos se encuentran permanentemente ante la extinción de su contrato. Por el contrario, si realmente se requiriese el cumplimiento de la legalidad para los contratos temporales (solo cuando existe causa), se limitaría la temporalidad en un 75% situándonos en niveles del 10%. La expresión más extremista de todo esto sería el modelo de capitalización que se propone para el futuro, que convertirá las extinciones contractuales para los empresarios en un coste fijo, suponiendo en la práctica una **disminución de la masa salarial**. Hay que tener en cuenta que las patronales, al negociar retribuciones, tendrán presente la cantidad fija con la que se debería dotar a cada trabajador para su potencial despido.

Las medidas adoptadas por el Ejecutivo **no reducirán el desempleo**, **más bien lo aumentarán**, principalmente porque **la contratación no tiene su origen en la facilidad que tenga el empresario para despedir al trabajador, sino en la demanda**.

Además, reducir el coste del despido sí que tiene una afectación sobre la creación de empleo, ya que las empresas optarán prioritariamente por este recurso cuando tengan descensos en la demanda en vez de fomentar el desarrollo técnico como fórmula para incrementar la productividad.

Por todo lo expuesto, hemos de concluir que la reforma laboral supone, además de una **grave pérdida de derechos**, unos **importantes efectos negativos sobre el empleo y la productividad.**

Abogado del Col·lectiu Ronda.