# LA REFORMA LABORAL DEL GOBIERNO PSOE

José Manuel Hernández - Abogado de CAES – 01-10-2010

www.kaosenlared.net/noticia/reforma-laboral-gobierno-psoe-vez-mas-promesas-incumplidas-perdida-der

El Gobierno del PSOE utilizó el Real Decreto Ley 10/2010 de 16-6, para **recortar los salarios de los funcionarios públicos y la congelación de las pensiones** y ha vuelto a utilizar este mecanismo legislativo excepcional en la Reforma del mercado de trabajo que entró en vigor el 17-6-2010. Su tramitación como proyecto de ley ha empeorado desde el punto de vista de los derechos laborales. **El PSOE ha sacado adelante la reforma con el apoyo del PNV**, suficiente para pasar el trámite. El gobierno se ha olvidado de sus promesas de no abaratar el despido y no rebajar las prestaciones sociales. Los bancos y la patronal han vuelto a demostrar la excelente representación parlamentaria que tienen en la cámara legislativa. La Ley 35/2010 de 17-9, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, ha sido publicada en el BOE el 18 de septiembre.

**Los puntos esenciales de la Reforma Laboral son los siguientes:**

1.- Despidos más fáciles y baratos

A) Transforma los despidos que hasta ahora eran improcedentes en procedentes. La Reforma amplía las posibilidades de que los despidos sean considerados objetivos. La nueva redacción abre más posibilidades, tanto para el despido por causas económicas como para los despidos por causas técnicas, organizativas, o productivas. La alegación de pérdidas actuales o futuras así como un persistente descenso de ingresos, conlleva el despido de manera automática. Se reducen las obligaciones de las empresas a la hora de tener que acreditar dichas causas. Para ello será suficiente “justificar que se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva”.

B) El preaviso para un despido objetivo individual pasa de ser de 30 días de antelación a 15 días.

C) Más facilidad para despidos por absentismo laboral.

D) Se flexibilizan los requisitos para la empresa a la hora de despedir, así el incumplimiento de formalidades que antes conllevaba la calificación del despido como nulo ahora será improcedente

E) Extiende el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida (CFCI) para que se utilice menos el contrato indefinido ordinario. A partir de ahora, el contrato indefinido habitual será éste, frente al ordinario. La diferencia es que el CFCI tiene una indemnización por despido improcedente de 33 días por año trabajado (en lugar de los 45 días del ordinario) con un tope de 24 meses (42 en el contrato ordinario). A descontar también la subvención de 8 días por año de servicio en estos despidos, que abarata aún más el coste del despido.

2.- Subvenciona el despido a las empresas. La reforma introduce la novedad legislativa de subvencionar las extinciones de los contratos indefinidos firmados a partir de ahora. Para ello establece que el FOGASA asuma 8 días por año de servicio en los despidos de los nuevos contratos indefinidos. De esta forma las nuevas indemnizaciones que pagarán las empresas a la hora de despedir a quienes a partir de ahora se contrate de forma indefinida serán de 12 días en los despidos objetivos. Para ello se constituirá un Fondo de Capitalización para los Trabajadores (siguiendo el modelo austriaco, sin que las empresas tengan que cotizar más según el texto de la reforma) cuya regulación se hará en el plazo de un año.

3.- Se refuerza el papel de las ETTs en la gestión del empleo. La reforma da un nuevo paso en la dirección de la creciente mercantilización de la intermediación laboral, permitiendo la actuación de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro. Se modifican diversas leyes (entre otras la Ley de Empleo) para que sean consideradas entidades colaboradoras que van a participar en todos los ámbitos, incluida la administración pública. Las personas en desempleo deberán atender los requerimientos que les realicen estas empresas de trabajo temporal.

4.- Ataque a la negociación colectiva. La Reforma permitirá que en las empresas acuerden pagar menos que lo pactado en el convenio colectivo sectorial y así mismo, tras acuerdo con los representantes, no aplicar en la empresa diversas materias reguladas en el convenio sectorial. La desregulación de las condiciones laborales como la jornada, los salarios, etc…y su sometimiento a las reglas del mercado, perjudica a la parte más débil.

La Reforma Laboral de 1994 (también con el PSOE en el gobierno) incorporó la cláusula de descuelgue salarial y posibilitaba que no se aplicara el convenio en materia salarial, previo acuerdo entre las partes. Con esta reforma los descuelgues salariales salen reforzados legalmente.

5.- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.- Otro aspecto importante es la posibilidad de que, a falta de acuerdo entre la empresa y la representación sindical, las empresas

impongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Se incluye como materia la del "horario y distribución del tiempo de trabajo" (antes era sólo "horario", por lo que ahora, será más fácil cambiar la distribución de la jornada regular a irregular y el cambio de la distribución irregular existente previamente pactada). Más facilidad para la modificación de "funciones" laborales. Para realizar estas modificaciones y el descuelgue salarial "será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional …".

6.- Facilitar la suspensión del contrato y la reducción de jornada por causas económicas en los procedimientos colectivos (EREs). El contrato podrá suspenderse y reducirse la jornada del trabajador por causas económicas en los procedimientos colectivos, a través del proceso de extinción colectiva de las relaciones laborales. A partir de ahora se podrá aplicar cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de personas afectadas.

7.- Reducción de la contratación eventual y favorecimiento del contrato indefinido. La reforma contempla una pretendida limitación de la utilización del contrato de obra o servicio determinado y limita el encadenamiento de contratos temporales (tres años ampliable a 12 meses más si se acuerda en los convenios colectivos). El texto legal así lo recoge, pero el problema radica en el fraude generalizado que se produce en la contratación temporal, por lo que estas medidas difícilmente producirán avances reales. Todas las reformas laborales de los últimos treinta años contemplaban tal objetivo. Ninguna lo cumplió. Al contrario, la temporalidad no hizo sino aumentar.

El aumento de la indemnización al final del contrato de obra o servicio determinado de 8 a 12 días por año, se hará de manera gradual: 9 días el 1 de enero de 2012, y se llegará a los 12 días en el año 2015.

8.- Medidas en relación al empleo de jóvenes y desempleados. La reforma contiene los mismos criterios que hasta hora: bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contratación indefinida. Se incluyen bonificaciones de cuotas en contrata para la formación. En los contratos formativos se mantiene la posibilidad, salvo que el Convenio regule otra cosa, de que el salario del primer año sea inferior al SMI y en el segundo se mejore "hasta" el SMI. Por otro lado, de manera transitoria, hasta el 31.12. 2011 el límite de edad (mayores de 16 años y menores de 21) se eleva a 25 años (menores de 25). Así mismo, los contratos en prácticas se podrán realizar en los cinco años siguientes a la obtención del título (hasta ahora eran cuatro).

Conclusión.- Las reformas laborales y pactos sociales de los últimos treinta años nos proponían confiar en el mercado para la creación de empleo. La realidad nos muestra que tales propuestas eran falsas. La precarización y flexibilización del mercado de trabajo no impide sino que favorece el aumento del paro. El papel del Derecho del Trabajo como compensador y protector de la parte más débil de la relación contractual entre trabajadores y patronos, retrocede ante las políticas empresariales de flexibilización.

La izquierda capitalista y los grandes sindicatos han acabado interiorizando la lógica del mercado, y en sus proclamas nos hablan de la necesidad del crecimiento de la productividad, como condición para la inversión y el empleo. Las mismas ideas fuerza que utiliza la patronal. Aplauden la Europa del Capital y la moneda única como un logro, cuando realmente son un instrumento para la precarización la desigualdad.

El Derecho del Trabajo como poder que trataba de compensar la desigualdad social, ha retrocedido ante el avance del mercado. Si se acepta como normal la defensa de la competitividad y la estabilidad monetaria, un Derecho que protege a la parte más débil de la relación salarial se constituye como una anomalía que entorpece el despliegue de la lógica capitalista.

Las leyes del mercado imponen un orden burocrático al que se somete la política y el propio Derecho del Trabajo. **La movilización social generalizada es la única posibilidad de luchar contra estas medidas** y podría frenar este ataque a los derechos laborales y sociales, que no ha hecho sino empezar. La huelga general del 29 de septiembre es un buen momento, aunque no el único, para intentar **acumular fuerza social** contra la impunidad de la patronal y las medidas del Gobierno del PSOE que, una vez más, olvida sus promesas electorales y hace recaer la crisis del sistema capitalista en las trabajadoras y trabajadores y los sectores más débiles de la sociedad.