

15 de febrero de 2012

Reforma laboral

NO
A LA REFORMA LABORAL**injusta**
CON LOS TRABAJADORES**ineficaz inútil**
PARA LA ECONOMÍA PARA EL EMPLEO

[Primera valoración completa de la Reforma Laboral](#) [Cuadro comparativo](#)

Hay un grave error en el diagnóstico: la crisis económica y la alta tasa de paro no se pueden resolver con reformas laborales.

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 se creará empleo pero no por efectos la reforma o reformas laborales acometidas, sino por el impulso o el dinamismo de la actividad económica.

Esta reforma laboral degradará las condiciones de trabajo y hará a la población española más pobre y desigual.

A corto y medio plazo no tendrá otra consecuencia que facilitar el despido, pero habrá otra consecuencia también grave, y es que va a deteriorar el marco de relaciones laborales, precarizará las condiciones de trabajo, e impedirá que el derecho del trabajo cumpla su papel en la vertebración de la cohesión social y territorial en España.

Estamos ante la reforma del despido único, del despido discriminatorio, del despido blindado y sin control, del despido barato, del despido automático, del despido libre y sin causa efectiva real. Esde una reforma del fomento del despido, del despido universal y que contiene previsiones regulatorias del despido de dudosa constitucionalidad.

La fundamental nota que caracteriza a la mayor parte de las medidas del RD-ley, es que es una “reforma para facilitar el despido”, por lo se comprende ahora que en la comparecencia reciente en el parlamento del Presidente del Gobierno reconociera éste

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 en el ordenamiento laboral español.

El despido colectivo se convierte en un mero trámite para facilitar que las empresas se desprendan de los trabajadores mediante aleatorias, genéricas, vagas y discrecionales causas de justificación por parte del empresario que todos deben aceptar sin rechistar, los trabajadores y sus representantes, la autoridad laboral y la judicial: las causas del despido como nueva norma.

Descausalización del procedimiento: bastarán tres trimestres consecutivos reducción de los beneficios empresariales sin peligro alguno para la empresa en cuanto a su pervivencia o viabilidad futura.

Reducción drástica del control administrativo y judicial: su situación es la de meros observadores o comparsas del proceso, y aunque tutelan aspectos generales, carecen de facultades para revisar, de manera efectiva, la causa alegada y su suficiencia para justificar el despido.

Nula relevancia de la intervención de la representación legal de los trabajadores: interviene en el proceso en clara posición de subordinación frente al empresario, y sin mecanismos de protección o defensa, como no sean los consabidos de conflicto colectivo o huelga.

Lejos de clarificar el panorama de la contratación laboral, el gobierno lo ha complicado, hecho más confuso e injusto.

Estableciendo tratamientos de total desigualdad en la determinación de las condiciones de trabajo según las distintas modalidades de contratación, y dejando sin resolver la complejidad inicial de los tipos de contratación laboral temporal del marco legal, además de incrementar las modalidades de contratos indefinidos como si no hubiera ya suficientes supuestos en el ordenamiento jurídico.

La segmentación del mercado de trabajo lo será entre trabajadores de las PYMES con menos de 50 trabajadores y las restantes empresas, con un marco legal desigual y condiciones de trabajo distintas entre unos y otros según el tamaño de la empresa.

Inicialmente, había pasado desapercibido el efecto desastroso del RD-ley en materia de contratación laboral, pero ha bastado leer los preceptos de esta norma para poder afirmar, sin miedo al error, que nunca hasta la fecha, se había producido un intento tan explícito y brutal de reducir el contrato indefinido ordinario tal y como se ha entendido tradicionalmente por los trabajadores y la sociedad en general, a la marginalidad más

absoluta, dejando anteriores reformas laborales en cuentos de niños en comparación con lo que se avecina para el futuro.

El contrato indefinido de apoyo al emprendedor dejara con carácter residual al indefinido ordinario, como al contrato de fomento de la contratación indefinida.

Todo ello gravita sobre la nueva figura de contrato indefinido para apoyo de los emprendedores, aunque más bien lo que apoya son contratos en precario, para competir en peores condiciones laborales, en el mercado, que es de lo que se trata más allá de los eufemismos con que suelen presentar estas reformas de cara a la opinión pública por parte de los gobiernos, y que ha llevado el actual hasta límites difíciles de superar.

El contrato indefinido de apoyo al emprendedor no pasa el filtro de constitucionalidad

De una parte, la inmensa mayoría de los trabajadores quedarían con estos contratos, sometidos a la libre voluntad, discrecional y unilateral del empresario, sobre el mantenimiento del contrato de trabajo durante el primer año de vigencia; lo que oculta este nombre no es otra cosa que el despido libre y gratuito durante un año. Límite que podría además interrumpirse en caso de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento.

El RD-Ley ofrece una regulación de máxima flexibilidad en la modificación de las condiciones de trabajo sin incrementar en paralelo las medidas de seguridad de los trabajadores, por el que el resultado final en la regulación de la movilidad geográfica, en los supuestos de modificación sustancial, suspensión del contrato, e inaplicación de condiciones de trabajo, se incluye la cuantía del salario, es de un claro desequilibrio a favor de las atribuciones del empresario y en detrimento de los derechos de los trabajadores.

Se produce una verdadera revolución en la regulación legal pues a partir de la vigencia del RD-ley la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos del título III del ET se sustanciará por el procedimiento de las cláusulas de inaplicación que recoge ahora ese mismo título junto con las anteriores de descuelgue salarial. Se amplían las materias generales y se permite la modificación e inaplicación sobre “sistema de remuneración y cuantía salarial”, lo que abre la vía de la reducción de salarios de forma unilateral por parte del empresario.

Se desnaturaliza el procedimiento de modificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio, para las que se requería antes el acuerdo en congruencia con la legitimidad pactada inicialmente, para ser ahora algo usual, que puede justificarse con cualquier causa por banal que fuese, como las recogidas en el RD-Ley.

Se unifica el tratamiento de las cláusulas de descuelgue con la inaplicación general de las condiciones de trabajo señaladas del convenio de ámbito superior, extremo éste no contemplado en la legislación vigente hasta la fecha, y con la modificación en esas mismas materias de las condiciones de trabajo por parte de los mismos negociadores del convenio que lo recogieron, y que hasta la fecha se tramitaban como modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Para la inaplicación del convenio bastará acreditar que se han producido dos trimestres consecutivos de disminución persistentes de los ingresos o las ventas, por lo que se tira por la borda el principio de seguridad jurídica, pues bastará la invocación de una excusa de ese carácter, para provocar una reforma de lo pactado en convenio colectivo.

- Se puede inaplicar las condiciones de trabajo en las mismas condiciones que se puede inaplicar las de carácter salarial, de convenios de ámbito superior.
- Si antes las condiciones de trabajo establecidas en convenio solo podían modificarse mediante acuerdo de las partes, ahora deberá resolverse el conflicto o discrepancias, necesariamente, llegando a imponer el arbitraje obligatorio, como después analizaremos.

En conclusión, se ahonda en el desequilibrio en la relación laboral, abonando y fortaleciendo la posición de superioridad del empresario frente al trabajador en los mecanismos de flexibilidad interna.

El RD-Ley va a estimular la fragmentación, la atomización, la desregulación y la falta de uniformidad básica en la regulación de las condiciones de trabajo en el estado, y vaciará de contenido los acuerdos interconfederales de negociación colectiva, así como de los acuerdos sectoriales de nivel estatal o autonómico, incluso de los provinciales.

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 en su aplicación 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.

El RD-Ley va a consagrar el dogma del convenio de empresa, autónomo, independiente, autosuficiente, sin más limitaciones que las normas mínimas de derecho necesario que resulten indisponibles para las partes.

Se da así satisfacción a esa vieja aspiración empresarial de sustituir la negociación colectiva de las condiciones de trabajo por la individualización que ahora distinguirá a los trabajadores según la empresa de pertenencia. De aquí al acuerdo individual de las condiciones de trabajo no hay más que un paso.

La reforma legal en materia de prioridad absoluta de la prevalencia del convenio de empresa es de dudosa constitucionalidad.

Una importante y rechazable previsión del RD-ley es la que acaba con la prórroga de la vigencia normativa de los convenios transcurridos dos años desde su denuncia, sin que hubiera podido renovarse el convenio por disparidad de las partes. Resulta espeluznante como en el mismo RD-Ley se quiere dejar a los convenios de ámbito superior al de empresa en meros comparsas de la negociación, y ahora, habría que prever regulaciones supletorias para el caso señalado. Claro que, a falta de regulación convencional aplicable, las dificultades todavía serían mayores.

Si faltaba algo en el catálogo de despropósitos del RD-Ley aparece finalmente su pretensión de despedir a los trabajadores del sector público, lo que podría ser inconstitucional.

Hay grandes sospechas acerca de la inconstitucionalidad de una medida que colisiona frontalmente con los principios que informan el empleo público en nuestro ordenamiento jurídico, y es contrario a las estipulaciones legales recogidas en el Estatuto Básico del Empleado Público, de aplicación no sólo los funcionarios públicos, sino también al personal laboral, como el Gobierno parece desconocer.

Multitud de pronunciamientos judiciales han negado la posibilidad de trasladar el despido colectivo del ET al ámbito de lo público. El RD-ley ha sido insensible a esta jurisprudencia, así que podría declararse la inconstitucionalidad del RD-ley, también en este punto.

[Primera valoración completa de la Reforma Laboral](#) [Cuadro comparativo](#)