

LA REFORMA LABORAL (REAL DECRETO LEY 10/2010)

Con esta nueva reforma del mercado de trabajo el Gobierno ha pretendido, por una parte, taponar la enorme sangría de destrucción de empleo que ha originado la más grave crisis económico-financiera desde la Gran Depresión del 29 y, por otra, establecer las bases para la creación de empleo de calidad para cuando pase la marejada.

Sin embargo, esto sólo se logrará, no mediante abaratamientos y facilidades en el despido o desregulaciones de la negociación colectiva, -que es lo que, sobre todo, lleva consigo este Decreto-Ley-, sino con la incorporación de valor añadido al tiempo de trabajo realizado por cada trabajador que depende más de decisiones de inversión tecnológica y formativa a cargo de las empresas.

Pero veamos, someramente, las medidas incluidas en esta norma que se dirigen -según se dice-, a lograr cuatro objetivos fundamentales:

1- Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad en el mercado de trabajo.

En este primer bloque, se busca restringir el uso injustificado de la contratación temporal poniendo límite temporal al contrato de obra o servicio determinado, precisando el carácter fraudulento del encadenamiento de contratos temporales y aumentando la indemnización por fin de contrato temporal de ocho a doce días pero de manera escalonada hasta llegar al 2015.

También se establecen medidas para facilitar y abaratar los despidos colectivos y objetivos pues, ahora, bastará que "su razonabilidad se deduzca mínimamente de las causas alegadas". Además, en adelante, estos despidos -con independencia de su número de trabajadores y de si se trata de despido procedente o improcedente-, se financiarán con ocho días por año a cargo del FOGASA.

Por lo demás, se recorta el preaviso del despido objetivo de 30 a 15 días y, si no se cumplen los requisitos formales -por ejemplo, si no se entrega carta de despido-, ya no se tratará de un despido nulo sino improcedente, por lo que será el empresario el que decida si readmite o no.

También, dentro de este primer conjunto de medidas, se amplía el contrato de fomento y se establece que, cuando este contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea reconocida como tal por el empresario, la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio -con un tope de 24 mensualidades-, de los cuales, recordemos, 8 serán sufragados por el FOGASA, por lo que la indemnización se reduce a 25 días.

Es pues, en este punto -junto con la debilitación de los convenios sectoriales-, donde mayormente se conculcan los derechos de los trabajadores ya que una empresa puede ahora, con los nuevos contratos de fomento, deshacerse de un trabajador mediante un despido con causa objetiva inexistente que, en realidad, esconda un despido disciplinario pero que, al reconocerse como improcedente, se eluda, por superflua, su dilucidación posterior en sede judicial acerca de si es o no un despido disciplinario.

Finalmente, se introduce "el modelo austriaco" para facilitar la movilidad de los trabajadores mediante un *Fondo de capitalización para los trabajadores* mantenido a lo largo de su vida laboral. Con ello, el trabajador, asumiendo el riesgo del despido, llevará consigo su antigüedad sin perderla por cambiarse de empresa.

2.- Medidas para favorecer la flexibilidad interna en el transcurso de las relaciones laborales.

En este segundo bloque, se flexibiliza la movilidad geográfica reduciendo el período de consultas con los trabajadores a 15 días como máximo. Se dice que, si no hay representantes en la empresa, se creará una comisión de un máximo de 3 miembros -compuesta por los sindicatos más representativos-, y se establece que se podrá sustituir el período de consultas por un procedimiento de mediación y arbitraje.

Igualmente, se flexibilizan las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo posibilitando en mayor medida la distribución irregular de la jornada, reduciendo el período de consultas y obligando a procedimientos de mediación si no hay acuerdo cuando se trate de modificar condiciones sustanciales establecidas en los Convenios colectivos.

También se facilita el descuelgue salarial, que ya no requiere que lo contemple el convenio sectorial sino que bastará que en el ámbito de la empresa se llegue a un acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Finalmente, se introduce "el sistema alemán" de reducción de jornada para evitar los EREs extintivos y allanar los suspensivos y de reducción de jornada con incrementos en la bonificación a las cuotas empresariales a la Seguridad social y ampliación del período de reposición de la duración de la prestación por desempleo a 180 días. Sin embargo, si en verdad se quería potenciar este sistema, se ha desaprovechado una valiosa oportunidad para reformar un punto clave pues se sigue consumiendo un día completo de desempleo cuando el trabajador reduce solo unas horas al día de labor y las otras las trabaja.

3.- Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.

Se da una nueva regulación a los contratos de formación, ampliando la acción protectora al desempleo y extendiendo el plazo de concertación a los contratos en prácticas a cinco años, así como recogiendo, como título habilitante, los certificados de profesionalidad.

Por lo demás, se modifica el sistema de bonificaciones a la contratación, reduciendo el número de supuestos y condicionándolos a que se incremente el empleo fijo de la empresa y se mantenga durante el período de bonificaciones.

4.-Medidas para la mejora de la intermediación laboral.

En el último grupo de medidas, se legalizan las agencias de colocación con ánimo de lucro -aunque siempre gratuitas para los trabajadores- y se recoge una nueva regulación de las ETTs extendiendo la responsabilidad de la empresa usuaria respecto de las indemnizaciones derivadas de extinciones de contrato y, a su vez, reconociendo a todos los trabajadores cedidos las mismas condiciones esenciales de trabajo y empleo que les correspondería de haber sido contratados por la empresa usuaria.

Sin embargo, a partir de 2011, se permitirán los contratos de puesta a disposición en determinados trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y salud en el trabajo -anteriormente prohibidos-, como la construcción o los trabajos con riesgos eléctricos de alta tensión.

CONCLUSIONES

Podemos concluir que, esta reforma, a pesar de la cortina de humo que suponen ciertas medidas que mejoran en algunos aspectos las relaciones de trabajo...

- **No creará empleo.**
- **No reducirá la temporalidad.**
- **Facilitará el despido.**
- **Reforzará el poder empresarial para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo.**
- **Debilitará la negociación colectiva.**
- **Privatizará la gestión del desempleo.**

En definitiva, supone una nueva redistribución de los costes de la crisis a favor de la empresa y en detrimento del trabajador.