

<https://info.nodo50.org/Traducion-de-la-reforma-laboral.html>



Traducción de la reforma laboral

- Noticias - Noticias Destacadas -



Fecha de publicación en línea: Sábado 31 de julio de 2010

Copyright © Nodo50 - Todos derechos reservados

Qué se pretende con esta reforma realmente y quiénes y cómo van a salir beneficiados y perjudicados por ella

Hemos leído muchas interpretaciones sobre la reforma; muchas inexactas, algunas exageradas y casi todas ellas demostrando mucha ignorancia en derecho laboral básico por parte de su autor. Así que aquí tenéis nuestra traducción de la reforma al Roman Paladino, en el cual el pueblo suele hablar a su vecino. Como conocemos muy bien el percal no sólo os podemos informar de la "letra" de la reforma, sino también del "fondo", es decir de lo que se pretende con esta reforma realmente y quiénes y cómo van a salir beneficiados y perjudicados por ella.

1.- Cambios en la contratación temporal

El contrato por obra se limita a 3 años por Estatuto de los Trabajadores y hasta 4 años si se permite en el convenio sectorial. Ojo, no vale ampliarlo en los convenios de empresa. Por supuesto estamos hablando de contratos por obra que sean correctos. Si el contrato temporal por obra está en fraude de ley es indefinido desde el primer día igual que antes.

Cuando se tengan dos o más contratos temporales de cualquier tipo (excepto de formación e interinidad), incluyendo por ETT, que sumen 24 meses en los últimos 30 con la misma empresa o grupo y haciendo cualesquiera funciones, el contrato se transforma automáticamente en indefinido. Antes se exigía que fuera ejerciendo las mismas funciones y con la misma empresa. Podría ser una clara mejora, pero como el despido objetivo en los indefinidos va a ser mucho más fácil no va a servir de nada a los trabajadores

La empresa tendrá que comunicar por escrito al trabajador, en el plazo de 10 días, que ha pasado a ser indefinido por cualquiera de las razones anteriores. Como siempre ha pasado, los empresarios se lo pasarán por los cojones y el empleado que quiera que demande.

Se van a seguir permitiendo, de forma totalmente consciente, las dos grandes vías de fraude de ley en los contratos temporales:

- Las contrata. Si una empresa tiene un puesto fijo (por ejemplo de informático) y lo contrata ella misma mediante un contrato temporal, sería realmente indefinido porque estaría en fraude de ley. En cambio, si mete al informático mediante una contrata, es un contrato temporal correcto. Es decir, en ambos casos el informático hace lo mismo, pero de la segunda forma el contrato temporal cuela y de la primera no. Esto es así porque el Tribunal Supremo lo decidió en varias sentencias. Por eso existen miles de supuestas empresas que lo único que hacen realmente es dedicarse a la cesión ilegal de trabajadores mediante contrata, especialmente en la construcción, la informática, la limpieza, la vigilancia... y se les va a permitir seguir haciéndolo.
- La sucesión de trabajadores temporales para el mismo puesto fijo. ¿Quién lo va a impedir? ¿Va a actuar de oficio la inspección de trabajo? ¿Van a demandar los empleados o el Comité de empresa? ¿Van a denunciar los sindicatos? Por favor, que no nos hagan reír que se nos saltan los puntos de la hernia.

La indemnización por fin de contrato temporal va a subir a 12 días por año... en el 2015. De momento sigue igual (8d) para todos los contratos temporales que se hagan en el 2010 y en el 2011. Los que se hagan en el 2012 pasan

a 9d, 10d en el 2013, 11d en el 2014 y 12d en el 2015.

Se va a permitir la contratación por ETT dentro de las Administraciones Públicas. Esto sí que es gordo porque es directamente anticonstitucional, ya que infringe el principio de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública. Esto puede suponer directamente la muerte de las bolsas de trabajo y un golpe gigantesco para el negocio de las oposiciones (academias y editoriales), especialmente en algunas administraciones, como los servicios de salud, y en algunos puestos de escasa cualificación, como ordenanzas y auxiliares administrativos. Por ejemplo, si ahora se usa la bolsa de trabajo para cubrir las bajas de maternidad, dentro de un tiempo estará generalizado llamar a la ETT y pedirle un licenciado en derecho con conocimientos de informática para sustituir a Paqui, la auxiliar del Ayuntamiento que está embarazada. Hasta ahora las Administraciones tenían que convocar oposiciones cada cierto tiempo con el objetivo de tener bolsa de trabajo. Ahora no va a hacer falta. El chollo y la buena vida para el funcionario con plaza y cuando haya mucho trabajo que hacer se llama a la ETT y ya está.

Efectos reales de estos cambios

El efecto real en el mundo del trabajo de estas reformas en la contratación temporal es sencillísimo de "adivinar". Hay que tener en cuenta que otra de las claves de la reforma es que la empresa sólo paga 12d de los 20d de indemnización por despido objetivo de un empleado indefinido, pagando el FOGASA los otros 8, y que este despido va a ser más fácil. Así que la Gestoría Pepe y su cliente Manolo el del bar van a hacer lo siguiente con los contratos de los camareros:

- Hasta el 31/12/2011 temporal a todo el mundo, como el 96% de los contratos que se hacen hasta ahora.
- Desde el 1/1/2012 irán disminuyendo progresivamente el nº de contratos
- Desde el 1/1/2015 "indefinido" a todo el mundo, porque tanto a indefinidos como a temporales costará 12d por año ponerlos en la calle, pero las cotizaciones de los indefinidos son inferiores

Dentro de 5 años se harán muchísimos más contratos indefinidos que ahora, pero serán mucho menos estables porque el despido será mucho más barato. Digamos que el contrato de trabajo será una mierda indefinida porque la mierda flota.

Dentro de 5 años ningún periódico ni TV ni radio nos recordará que hubo una reforma por la cual la indemnización por despido bajó de 45 a 20 días por año y el Gobierno de turno (sea PSOE o PP), las empresas y los medios de comunicación domesticados con publicidad presumirán de que en España se habrá acabado con la temporalidad abusiva, cuando la realidad será que se habrá acabado con los contratos indefinidos de 45d de indemnización. Las empresas se gastarán menos dinero en cotizaciones y los trabajadores cobrarán menos de indemnizaciones. Es decir, que de todo el pastel que es la economía española aumentará la parte que se quedan las empresas a costa de la parte que se quedan los empleados, pues ese es el único y verdadero objetivo final de esta reforma laboral. Dicho de otra forma. Los costes laborales totales (salarios + cotizaciones + indemnizaciones) en España van a seguir siendo los mismos, pero se van a repartir entre más trabajadores. El mismo pastel dividido entre más gente. Menos paro pero peor trabajo. Joder, qué fácil ha sido acabar con el problema del paro.

Los efectos sobre la economía en general están en la misma línea. Hasta ahora muchas empresas llevaban dos contabilidades, A y B, sólo para pagar menos a Hacienda; pero ahora van a tener que hacerlo también para poder reducir sus costes laborales. Como el dinero del FOGASA sale de las cotizaciones de las empresas, esta reforma va a suponer que las empresas con plantilla estable y que no llevan doble contabilidad van a tener muchos más gastos y van a pagar los despidos objetivos fraudulentos de las empresas defraudadoras y con renovación constante de la plantilla. El mensaje del Gobierno es claro: contrate usted como sea y haga lo que quiera con sus empleados, que a

cambio de que nos reduzca el paro nadie va a preguntar por cuentas.

Por otro lado, hasta ahora había muchos empleados con años de antigüedad en sus empresas a base de encadenar contratos temporales por obra con contratos eventuales, cambiándoles de empresa, etcétera. La Asesoría Pepe sabe de sobra que es un fraude, pero no se lo dice a sus clientes porque si el empleado denuncia quien paga es el cliente, no la asesoría. Pero ahora todos los clientes van a saber que a los dos años el empleado se hace "fijo" sean cuales sean los truquitos de la Asesoría Pepe. El resultado va a ser que van a echar a todo el mundo a la calle cada 3 años.

2.- Despidos

La ramitación como proyecto de ley no entrará en vigor hasta principios de octubre. Lo que se ha aprobado es el "inicio", por decirlo así, de la tramitación de este proyecto de ley. Ahora queda las fases de ponencia, enmiendas, Senado, etcétera. El Congreso ha aprobado que en Agosto se puedan celebrar todas las sesiones que sean necesarias de la ponencia, la comisión y el pleno para aprobar definitivamente la Ley.

Total, que aún no está todo el pescado vendido ni mucho menos y no dudéis que algo van a dejar para cambiarlo tras la huelga general.

Modificaciones del despido colectivo y del objetivo.

- Estas modificaciones van a afectar a todos los trabajadores, tanto a los que ya tengan contrato de cualquier tipo cuando se apruebe la Ley como a los contratados a partir de entonces. Antes de seguir, te recomendamos que leas nuestro artículo sobre tipos de despido, para saber distinguir entre disciplinario, improcedente, objetivo y nulo.
- Despido por causas económicas. Para conseguir en el juzgado que su despido objetivo 20d fuera declarado procedente, hasta ahora era necesario que la empresa demostrara que dicho despido era necesarios para la supervivencia de la empresa. Ahora sólo tendrá que probar que "se deduce mínimamente la razonabilidad" del despido de su "situación económica negativa".
- Al igual que en el despido objetivo por causas económicas, en el despido objetivo por causas organizativas la empresa deberá justificar sólo que de su situación organizativa "se deduce mínimamente la razonabilidad" del despido.
- El preaviso por despido objetivo será de 15 días. Antes era de 30.
- Si en despido objetivo no pagan la indemnización inmediatamente y el empleado demanda, será despido improcedente. Antes era nulo, con readmisión obligatoria.
- Si en la carta de despido objetivo no se indican con detalle las causas y la justificación del mismo, será despido improcedente si el empleado demanda. Antes era nulo con readmisión obligatoria.

Intenciones verdaderas

En la propuesta inicial de la reforma que se pasó a los sindicatos pocos días antes de aprobarse, se exigía que las causas económicas se demostraran documentalmente y que las necesidades de empleo de la empresa se hubieran

reducido, pero ambas cosas las han quitado del texto definitivo que está ahora en trámite parlamentario. Además está eso de que el despido objetivo se justifica si se "deduce mínimamente la razonabilidad".

Ese "mínimamente" no deja lugar a la menor duda: la verdadera intención del Gobierno es impedir que los despidos objetivos (20 días) acaben en improcedentes (45 días) por demanda judicial del empleado.

Consecuencias

- En resumen, el despido va a ser libre y sólo va a costar 12d por año en caso de dificultades mínimas, ya que los otros 8d los va a pagar el FOGASA. Antes también era libre, pero pagando, sin ayuda del FOGASA, 45d por año. Aún así, confiamos ciegamente en que la Asesoría Pepe la seguirá cagando en las cartas de despido objetivo o saltándose el pago inmediato, con lo que seguirá siendo recomendable demandar siempre en caso de despido objetivo. En casi todas las cartas que hemos visto, la Asesoría Pepe pone como causa de despido objetivo la frase "por causas económicas, organizativas o de producción" copiada textualmente del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin añadir nada más que alguna que otra conjetura o generalidad. Hay que ser muy tonto para poner un "o" en la causa, porque demuestra que no existe causa concreta. Claro que cuando ponen un "y" es casi más divertido, ya que difícilmente una causa puede ser de dos tipos a la vez. En nombre de los trabajadores que todos los días les ganan los juicios: gracias, Asesoría Pepe.
- Como los trabajadores en reducción voluntaria de jornada tienen protección especial contra despido improcedente y también actúan derechos especialmente protegidos, en nuestra opinión seguirá siendo igual de difícil conseguir echarlos con despido objetivo. Resultaría bastante contradictorio que se despidan por causas económicas al empleado que cobra menos por haberse reducido la jornada. Por tanto, muchos empleados se reducirán la jornada con el único objetivo de impedir que los despidan.
- Es cachondísimo, pero ahora va a ser más barato y fácil despedir a los trabajadores que trasladarlos o cambiarles el horario. En casos de traslado o cambios de horario perjudiciales, el trabajador tiene derecho a rescindir su contrato cobrando indemnización de 20d año, que pagará totalmente la empresa. Además tendría muchas posibilidades de ganar el juicio porque esos traslados y cambios de horario sólo se pueden hacer por necesidades probadas. En cambio, si la empresa le hace un despido objetivo sólo tiene que pagarle 12d año, ya que los otros 8d los paga el FOGASA y además este despido no tiene que ser por razones probadas.
- Como el despido será muy fácil y sólo va a costar 12d año, harán a todo el mundo indefinido desde el principio, porque la finalización del contrato temporal costará también 12d año, pero las cotizaciones son más caras. Además un contrato temporal en fraude permite al empleado demandar y conseguir indemnización de 45d año. Por tanto nos encontramos con la paradoja de que los contratos temporales en fraude van a ser más estables que los contratos indefinidos. Cágate lorito.

3.- Nuevo contrato

Nuevo "Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida" (CFCI)

Se lo van a poder hacer a todo parado cuyo empleo anterior haya sido con contrato indefinido o que haya estado dos o más años con contratos temporales con cualquier empresa. Es decir, a casi todo el mundo.

Con un CFCI la empresa te podrá despedir sin razón pagando sólo 33d año y sin pagar salarios de tramitación.

Además el FOGASA le va a pagar 8d, por lo cual la empresa sólo paga realmente 25d. Lo único que tendrán que hacer será poner en la carta que el despido es objetivo sin dar ninguna razón y al mismo tiempo reconocer que es improcedente. Antes de la reforma, la indemnización de 33d la pagaba totalmente la empresa sólo era posible si el empleado demandaba y era el juez quien decía que el despido objetivo era improcedente. En ese caso, el empleado cobraba y cotizaba los salarios de tramitación, es salario completo entre despido y sentencia, que como poco venían a ser entre 3 y 4 meses.

- Despido por causas organizativas. Las causas que antes justificaban un simple cambio de horario, de jornada o un traslado ahora también justifican el despido objetivo de 20d por año. Esto no estaba en la propuesta inicial.
- Será válido un despido objetivo de 20 días que simplemente mejore la situación organizativa de la empresa. Ya no será necesario que existan dificultades organizativas que haya que superar.

Será válido el despido objetivo 20d de tipo preventivo, porque se admite dicho despido para prevenir una futura "evolución negativa". Ya no será necesario que la empresa demuestre que existen dificultades reales, actuales y efectivas, como se pedía en la jurisprudencia del Supremo.

Fuente: OtroMadrid.org