

A/ VALORACIÓN GENERAL DEL REAL DECRETO

Según el argumentario del PSOE: *“¿Por qué es necesaria esta reforma? –Porque el modelo laboral que hay en España, que es prácticamente el mismo desde hace 20 años, se ha quedado antiguo y es ineficaz. Crea problemas para los trabajadores, para las empresas y para la economía”*.

Nuestro mercado de trabajo se basa aún en la estructura que tenía en los años 80: trabajos manuales y escaso sector de servicios; tratar de legitimar a los sindicatos dotándoles de mucha representatividad y fuerte predominio de la intervención administrativa.

La ausencia de modernizaciones reales ha provocado un mercado de trabajo obsoleto, rígido y poliédrico (trabajadores fijos, trabajadores temporales, muchos desempleados, empresarios que aguantan en la actividad y empresarios arruinados).

Hay que modernizar cuatro ámbitos fundamentales: contratación, flexibilidad interna, negociación colectiva e intermediación.

El RD aprobado por el Gobierno sería un buen documento de inicio de negociación hace dos años. Ahora llega muy tarde.

Ofrece pistas sobre una presunta intención de mejorar la situación, pero no las concreta. Y en otros aspectos no fomenta la flexibilidad, sino que aporta una mayor rigidez, profundiza en la intervención administrativa y aporta inseguridad jurídica. Además favorece la aspiración sindical histórica de introducirlos en las PYMES.

Tiene importantes ausencias: no aborda el absentismo, ni tampoco la formación.

Un mercado de trabajo ágil y flexible es un elemento favorecedor de la actividad económica y puede favorecer o lastrar la competitividad.

B/ VALORACIONES CONCRETAS

A continuación se destacan los aspectos más concretos por capítulos, aportando aquellos matices más novedosos.

CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO

Por primera vez se fija un límite máximo a este contrato. Será de tres años, ampliable hasta doce meses más (por convenio sectorial, no de empresa). Transcurrida esa fecha los trabajadores adquirirán la condición de fijos.

El Presidente Felipe González señaló en Madrid el día 24 de junio: *“Si yo contrato a una persona para que me haga una obra o un servicio durante tres años y hay esa causalidad, ¿por qué el límite va a ser dos años o diez meses?, no tiene sentido”*.

CONTRATO TEMPORAL

Antes se convertía en indefinido un trabajador que estuviera MAS DE 24 MESES dentro de un período de 30 en el mismo puesto de trabajo.

Ahora se convertirá en fijo si está igualmente MAS DE 24 MESES dentro de un período de 30 en el mismo o en diferente puesto de trabajo, en la misma empresa o en diferentes empresas del mismo grupo empresarial.

Además se incrementa indemnización por finalización de contrato, pasando de 8 días a 12 en un plazo que progresivamente desde 2.011 hasta el año 2.015.

DESPIDOS COLECTIVOS

Se detecta un intento de tratar de flexibilizar, pero se queda en eso porque no concreta y sigue dejando margen a la interpretación, lo cual genera inseguridad jurídica porque todo dependerá del juez finalmente.

Los empresarios pedíamos que se flexibilizaran las causas y el procedimiento. El nuevo redactado dice lo siguiente:

“habrá que justificar mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva”. Ignoro qué significa en concreto mínimamente y razonabilidad es un término que no aparece en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Por otro lado, la otra pista de intento de flexibilizar es cuando el texto apunta que otra causa del despido será:

“prevenir una situación negativa”. Ignoro cómo concreta un juez que la situación pueda ser negativa.

Tiene dos aspectos nuevos positivos, aunque son mínimos. Se avanza en el hecho de que el preaviso pasa de 30 a 15 días y que defectos formales no harán el despido nulo, sino improcedente.

CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Se amplía a más colectivos, pero No se universaliza.

DESPIDO EXPRESS

El llamado Despido Express es aquel que el empresario puede asumir que es improcedente pagando 45 días.

Ahora el empresario puede reconocer en el despido objetivo (causas económicas, productivas, técnicas/organizativas) la improcedencia pasando a pagar 33 días, en el caso de tratarse de Contratos de Fomento a la Contratación indefinida.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA (flexibilidad interna)

Se introduce un tema muy peligroso porque provoca una sindicalización de las empresas y supone la introducción de los sindicatos en las PYMES (en ausencia de representación legal de los trabajadores). En sólo cinco días, la Comisión Paritaria Sectorial tendrá que nombrar a TRES árbitros si no hay acuerdo entre empresario y trabajadores.

Naturalmente, si se impugna la decisión el juez sigue decidiendo si la medida de traslado es justificada.

MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Anteriormente el Estatuto de los Trabajadores entendía por modificación jornada y horario. Ahora entiende también explícitamente el tiempo de trabajo (lo cual es ridículo porque la mezcla de horario y jornada es precisamente el tiempo de trabajo).

Como nota ligeramente positiva es que se limita el periodo de consultas a un plazo NO SUPERIOR a 15 días IMPROORROGABLES (antes era NO INFERIOR A 15 días).

Nuevamente se introduce la posibilidad de designar a miembros de los sindicatos más representativos y representativos del sector (claramente, se quiere mantener el monopolio de UGT y CCOO) al que pertenezca la empresa si no hay representación legal de los trabajadores: introducción de los sindicatos en las PYMES (más rigidez y más conflicto).

CLAÚSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL (DESCUELQUE SALARIAL)

Se empeora claramente el contenido ya que, a partir del nuevo documento, se introduce una limitación: cuando la situación afecte al mantenimiento del empleo.

Además se explicita que la empresa tendrá que presentar un plan de progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales y además establece que el plazo nunca podrá superar la vigencia del convenio que esté en vigor.

Nuevamente, vuelven a introducirse la posibilidad de participación de los sindicatos (más representativos o representativos del sector –esto nunca falta en el texto-).

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Es un acercamiento al modelo alemán. Se basa en reducir la jornada de trabajo (está pensado para los ERES). Pero, nuevamente, introduce ya limitaciones: la reducción sólo podrá producirse entre el 10% y el 70% de la jornada de trabajo. Antes no había límites.

Un aspecto positivo –aunque pequeño- es que se aumenta la bonificación empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en los procedimientos de regulación de empleo o suspensión o reducción de jornada del 50% al 80%, pero SOLO en el caso de que se realicen acciones formativas en esos períodos.

BONIFICACIONES DE CUOTAS POR CONTRATACIÓN

En este caso, se simplifican los colectivos pero, de nuevo, se LIMITAN porque para acceder a ellas será requisito IMPRESCINDIBLE que las nuevas contrataciones supongan un incremento del EMPLEO FIJO.

CONTRATO DE FORMACIÓN

Se INCREMENTA el coste porque el segundo año, el 15% mínimo de la jornada que se tiene que dedicar a formación teórica que hasta ahora no se retribuía, ahora DEBERA RETRIBUIRSE.

Las personas objeto de este contrato tendrá una edad máxima de 24 años.

CONTRATO EN PRACTICAS

Nueva limitación: antes se prohibía contratar en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años si tenía la misma titulación. Ahora se añade que aunque tenga distinta titulación o certificado de profesionalidad.

FONDO DE CAPITALIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES

La idea es un intento de aplicar el llamado Modelo Austríaco (en aquel país los empleadores cotizan el 1,53% del salario bruto para financiar ese Fondo, pero el Gobierno dice que en España no se incrementarán las cotizaciones empresariales porque se creará un nuevo tipo de cotización para ello y se reducirá otra). Deberá estar operativo el 1 de enero de 2.012.

ABONO DE PARTE DE LA INDEMNIZACIÓN POR EL FOGASA (CUOTAS EMPRESARIALES)

En los despidos objetivos, el FOGASA (es decir, las cuotas que pagan los empleadores) abonará ocho días en los despidos de los nuevos contratos. Esto significa que el coste del despido será de 33 días menos 8, es decir, 25.

Pero existen tres importantes limitaciones para acogerse a ello:

- 1.- Sólo será para contratos que se celebren a partir del 18 de junio de 2010.
- 2.- Deberán tener una duración mínima de un año.
- 3.- Será aplicable sólo hasta el 31 de diciembre de 2011.

Por lo tanto, sólo serán afectados por esta medida aquellos contratos celebrados entre el 19/junio/2010 y el 31/diciembre/2010.

ETT/AGENCIAS DE COLOCACIÓN

El RD no favorece la actividad de estas empresas a pesar de haber demostrado que ayudan a racionalizar la temporalidad, que colocan cuatro veces más trabajadores que los servicios públicos de empleo y que reducen la siniestralidad laboral. Además de trabajar en un 70% con trabajadores de difícil inserción.

El documento regula –por fin- las agencias de colocación con ánimo de lucro, pero no entrarán en vigor hasta que se produzca un desarrollo reglamentario.

Obliga a adaptar la Directiva de ETT -aprobada en Bruselas hace dos años- que pasa por revisar las limitaciones sectoriales que aún tiene este sector en España: en sectores de riesgo fueron prohibidas por una ley, pero la apertura dice el RD que se hará en un plazo y a través de la negociación colectiva, dejando claro que habrá determinados puestos que les seguirán vetados. Además se reforzarán las exigencias en materia de prevención de riesgos laborales y de formación preventiva de los trabajadores.

No establece de forma explícita que se levanta la prohibición de poder trabajar con las AAPP a pesar de que sentencias de tribunales e informes del CES indican que esta prohibición provoca que las AAPP estén cometiendo cesión ilegal de trabajadores.

Diferencia el concepto de ETT y de Agencia Privadas de Empleo con ánimo de lucro, atentando contra el Convenio 181 de la OIT (ratificado por España en 1.999), según el cual las ETT's sólo con su actividad de cesión temporal de trabajadores son calificadas como agencias de empleo.

Tampoco concreta cómo se realizará la colaboración público-privada, la cual se produce ya en todos los países de la OCDE.

Hasta enero de 2015 mantiene un coste más elevado que la contratación temporal directa en concepto de despido.