

La reforma laboral de Rajoy: com t'afecta?

La reforma laboral publicada en el BOE d'11 de febrer mitjançant el Reial Decret Llei 3/2012 de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, modifica, d'una manera dràstica, les relacions laborals que fins ara regulaven les relacions laborals en el món del treball. Totes les persones treballadores, tant les del sector públic com del sector privat, s'enfronten amb unes noves regles de joc dins un marc diferent del que hi havia establert amb la reforma anterior. La reforma laboral que acaba d'aprovar el govern espanyol és la més profunda realitzada fins ara entre les 52 que s'han portat a cap en el temps que fa que està en vigor l'Estatut del Treballador.

És important que d'entre tot el contingut, destaquem els punts que més afectaran les persones treballadores. Per a això, en comentarem el contingut per blocs temàtics següents: Noves possibilitats per a l'empresari o l'empresària per a modificar les condicions de treball, Els nous acomiadaments, Noves formes de contractació i El nou paper de les ETT.

1. ELS NOUS CANVIS SOBRE LES CONDICIONS DE TREBALL

El gran canvi que suposa la reforma laboral és dotar l'empresària o l'empresari d'instruments perquè pugui canviar les condicions de treball dels seus empleats i empleades. En termes generals això es fa per una triple via:

- a) Facilitant les causes per les quals es pot recórrer als procediments de modificació de condicions de treball.
- b) Fent més senzill el recurs la desvinculació (inaplicació) d'un conveni,
- c) Eliminant controls que abans existien.

1.1 Modificació substancial en les condicions de treball

Facilita el canvi substancial de les condicions de treball, en matèria de salaris, jornada, torns, funcions, mobilitat, etc., ja que possibilita que l'empresa pugui recórrer a aquesta pràctica. Diu que aquestes modificacions estaran justificades "quan hi haja provades raons

econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Es consideren causes que ho justifiquen les que estiguen relacionades amb “la competitivitat, la productivitat o l’organització tècnica o del treball en l’empresa”.

Com que, en una empresa, quasi tot es pot vincular amb la “competitivitat” o la “productivitat”, resulta fàcil fer ús d’aquestes causes per a justificar-ho. El procés per a efectuar modificacions substancials en les condicions de treball, queda de la següent manera:

L’empresa comunica la intenció a la persona treballadora amb 15 dies d’antelació almenys i, **si aquesta no hi està d’acord, podrà rescindir el contracte (20 dies d’indemnització, màxim 9 mensualitats) o haurà de recórrer als tribunals.** Quan les modificacions afecten un grup de persones treballadores, s’obri un període de consultes (no vinculant) amb la representació del personal i serà de no més de 15 dies. Si no hi ha acord, s’imposa la voluntat de l’empresa. Les persones treballadores poden també rescindir el contracte o recórrer als tribunals, com en el cas de les modificacions individuals.

Les diferències amb el model anterior a la reforma són les següents:

- a) En la legislació anterior, les exigències per a recórrer a aquesta mesura eren majors; deia: “S’entendrà que hi concorren les causes a què es refereix aquest article quan l’adopció de les mesures proposades contribuïska a previndre una evolució negativa de l’empresa o a millorar la situació i les perspectives d’aquesta a través d’una organització dels seus recursos més adequada, que afavorisca la seua posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda”. Això donava lloc a qüestionar les causes al·legades en els tribunals.
- b) Abans els salaris no estaven inclosos en les matèries que podien ser objecte de modificació substancial.
- c) La decisió es comunicava a les persones treballadores amb 30 dies d’antelació almenys. Ara són 15 dies. També se simplifiquen els requisits perquè l’empresa recórrega a dues formes específiques de modificació substancials de les condicions de treball: la mobilitat geogràfica amb canvi de centre de treball, que pot exigir canvi de residència de la persona treballadora, i la mobilitat funcional, que significa el canvi de les tasques que desenvolupa. L’empresària o l’empresari, amb aquesta nova reforma, podran canviar el que es disposa en els contractes i en quasi tots els pactes d’empresa. No així en els convenis. Per a això, s’ha dissenyat el procediment de desvinculació de convenis.

1.2 La desvinculació dels convenis. La no-aplicació dels pactes

Estableix un procediment per a desvincular-se dels continguts dels convenis similar al que es pot usar per a l'acomiadament per causes econòmiques, però més fàcil: **es pot recórrer a la desvinculació amb dos trimestres seguits de disminució d'ingressos o vendes.**

Amplia les matèries sobre les quals una empresa pot desvincular-se del conveni. Abans només podia haver-hi desvinculacions en matèria salarial. Ara, als salaris se sumen: **la jornada, els horaris, els torns, el sistema de treball, les funcions i les millores que, voluntàriament, l'empresa haja pactat per a millorar l'acció protectora de la Seguretat Social.**

Per últim, estableix, al final de tot el procés de negociació, un arbitratge obligatori si no hi ha acord entre les parts. Aquest arbitratge el dictarà la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius o una persona que arbitre, designada per aquesta. En tot cas, com que la llei fixa que dos trimestres seguits de disminució de vendes o ingressos valen per a desvincular-se del conveni, el paper d'arbitratge es redueix a determinar si aquesta condició es dona o no.

1.3 Prioritat del conveni d'empresa sobre altres àmbits i la renegociació del conveni ja en vigor

Amb l'entrada en vigor de la reforma, els pactes en un conveni d'empresa s'aplica amb prioritat al que disposen altres convenis superiors en certes matèries, de vital importància per a les persones treballadores, com ara: salari base, complements, hores extres, horaris i torns de treball. Les negociacions en l'empresa es poden obrir en qualsevol moment per a revisar el conveni en vigor. En ambdós casos es pot refer en qualsevol moment un conveni d'empresa "a mida" que rebaixe els pactes en convenis de nivells superiors, sectorials, nacionals, de comunitat o provincial.

2. ELS NOUS ACOMIADAMENTS

2.1 Quina serà la forma més utilitzada en els acomiadaments?

La forma més fàcil per a acomiadar una persona treballadora amb la nova reforma passa a ser l'anomenat **acomiadament objectiu per raons econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció.**

És un acomiadament pel qual es paguen **20 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 12 mensualitats.** Fins ara, la via més

utilitzada per a acomiadar era l'anomenat acomiadament disciplinari improcedent o acomiadament exprés pel qual es pagaven 45 dies per any, amb un màxim de 42 mensualitats. Açò era una forma d'acomiadament lliure, però era relativament car. L'empresa no havia d'al·legar cap causa ni justificació, pagava i prou, i el seu efecte era immediat.

Amb la reforma s'entén, per principi, que tots els acomiadaments estan justificats i per això la indemnització sols és de 20 dies per any de treball i queda en mans de la treballadora o el treballador recórrer als tribunals si no hi està conforme.

Si guanya en els tribunals que l'acomiadament no està justificat per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, s'obri llavors la via a rebre una indemnització més alta. Però aquesta ja no serà de 45 dies per any amb 42 mensualitats com a màxim, sinó de 33 dies per any i 24 mensualitats com a màxim.

La reforma manté els drets adquirits per a aquells contractes realitzats fins a la seua entrada en vigor, que rebran 45 dies per any, i pel temps de contracte des del seu origen fins al moment de la seua vigència.

2.2 Serà més fàcil que els acomiadaments es declaren procedents i que l'empresa solament pague 20 dies per any?

Si, perquè la reforma defineix de manera precisa les raons que justifiquen l'acomiadament per causes econòmiques. Segons la reforma laboral, **“s'entén que hi concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprenga una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si es produeix durant tres trimestres consecutius”**.

Com que precisa que tres trimestres seguits de baixada d'ingressos o reducció de vendes valen per a acomiadar de manera procedent, resulta molt senzill justificar els acomiadaments i és difícil que prosperen els recursos en el jutjat.

2.3 Com es calcula la liquidació a partir d'ara si hi ha un acomiadament improcedent?

Les persones treballadores que tenen contractes fixos posteriors a l'entrada en vigor de la reforma (11 de febrer de 2012), tindran dret al cobrament, en cas d'acomiadament improcedent, de 33 dies per any

treballat, amb un màxim de 24 mensualitats. Les persones treballadores amb contractes fixos anteriors a l'entrada en vigor de la reforma (11 de febrer de 2012), tindran dret a percebre, en cas d'acomiadament improcedent:

- a) Si tenia un contracte fix de 45 dies per any abans de la reforma, se li comptaran 45 dies anuals pels anys de contracte abans de l'entrada en vigor de la reforma, i 33 dies anuals pels anys de contracte posteriors, però el límit temporal per a la indemnització serà de 24 mesos de salari fixats per la reforma.
- b) Si tenia un contracte fix de 45 dies per any treballat abans de la reforma, i feia 28 anys almenys que estava contractat, en cas d'acomiadament improcedent, cobrarà 45 dies per any treballat amb 42 mensualitats. Aquest és l'únic cas en el qual un treballador o treballadora aconseguirà el màxim d'indemnització previst amb l'anterior sistema.

Convé subratllar que aquest càlcul només tindrà sentit si el jutge o jutgessa declara l'acomiadament improcedent. L'acomiadament per causes econòmiques, que ha passat amb la reforma a ser el de referència, paga sempre 20 dies per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats.

2.4 Com afecta la reforma els expedients de regulació d'ocupació, els ERO?

Simplifica el procediment per a fer un ERO, ja que desapareix el requisit que hi havia fins ara pel qual l'administració havia d'autoritzar l'ERO. Aquest control administratiu feia que hi haguera pactes, amb indemnitzacions més elevades. Com que aquesta reforma l'elimina, l'empresa pot plantejar un acomiadament col·lectiu de 20 dies per any amb un màxim de 12 mensualitats.

Si les persones treballadores de l'empresa no hi estan d'acord, podran recórrer a la justícia, que, en tot cas, es limitarà a verificar si es compleixen els requisits exigits per l'acomiadament objectiu (la disminució del nivell d'ingressos o de vendes durant tres trimestres seguits). La nova legislació suprimeix el control administratiu, no només respecte als ERO d'acomiadament, sinó també als de suspensió i reducció de jornada.

2.5 Comporta la nova reforma possibles acomiadaments de personal del sector públic?

Possibilita que en les empreses públiques i en general en tot el sector públic es puguin fer ERO en el personal laboral, ja que no se'ls exclou

i en la majoria d'elles es produeix dèficit econòmic i el dèficit depén de la disminució de la partida pressupostària corresponent, raó per la qual, els ERO estan subjectes a decisions polítiques, no de la seua marxa econòmica. **La reforma posa més fàcil a les administracions o organismes públics acomiadar el seu personal laboral per causes econòmiques.**

En línia amb el que disposa per a les persones treballadores fixes del sector privat, el que fa és definir amb precisió quan es pot recórrer a l'acomiadament de 20 dies. Però com que en les administracions, a diferència de les empreses, no es pot parlar en sentit estricte de "pèrdues", "vendes" o "ingressos", la redacció que es dona és la següent: "S'entendrà que hi concorren causes econòmiques quan es produïska en aquestes una situació de insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents. En tot cas, s'entendrà que la insuficiència pressupostària és persistent si es produeix durant tres trimestres consecutius."

2.6 Facilita l'acomiadament per absentisme?

Sí. Fins ara, per a acomiadar un treballador o treballadora per faltar al treball havien de donar-se dues condicions:

- a) Faltes d'assistència de la persona treballadora: el 20 % de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, o el 25 % en quatre mesos discontinus en un període de dotze mesos.
- b) Del conjunt de la plantilla: quan l'índex d'absentisme total de la plantilla del centre de treball superara el 2,5 % en els mateixos períodes de temps.

Ara **se suprimeix el requisit de l'absentisme col·lectiu**, així que l'acomiadament per faltar al treball depén només de les absències de les persones treballadores. Els acomiadaments per aquest motiu donen dret a percebre 20 dies per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats.

Convé recordar que **les faltes per malaltia o accident no laboral que duren menys de vint dies són computables com a absentisme per a aquesta forma d'acomiadament**. Açò suposa la possibilitat d'acomiadament per acumulació de períodes d'ILT, la qual cosa incideix **directament en les dones** per molts motius: major precarietat de la salut per les dobles i triples jornades i també derivada del lloc de treball, ja que sectors especialment feminitzats comporten un desgast

físic important, baixes per risc en embarassos o avortament, etc. que poden ser baixes inferiors a 20 dies però freqüents.

Tampoc s'entra a valorar els casos per assetjament sexual, en un 90 % patits per dones, la majoria dels quals acaben en una baixa laboral com a primera mesura per a allunyar la víctima de l'agressor.

A més, en la majoria dels casos són les dones les que falten al treball per cuidar filles o fills malalts o persones ascendents o dependents, ja que no tenen permís per a això i no hi ha coresponsabilitat en aquests treballs amb els homes ni tampoc serveis públics que els puguen facilitar la conciliació.

Finalment, la reforma tampoc té en compte les dones víctimes de maltractaments que encara no han fet el pas de la denúncia, però pateixen constants agressions que els poden impedir anar al treball: lesions, depressió, etc.

3. LES NOVETATS EN MATÈRIA DE CONTRACTACIÓ

3.1 Nou contracte per a emprenedors

La reforma laboral ha creat un nou tipus de contracte per a empreses menudes amb menys de 50 persones treballadores, que a més d'estar fortament bonificat, en el cas que es contracte menors de 30 anys com a primera ocupació, o una persona aturada (siga la seua primera ocupació o no), presenta dues característiques importants:

- a) El nou contracte naix amb vocació de contracte indefinit, però estableix un **període de prova d'un any**. Açò significa que, a més de ser el doble del màxim període de prova existent fins ara, l'empresa pot acomiadar la persona treballadora sense pagar-li cap indemnització durant tot l'any que dure el període de prova.
- b) Una persona aturada contractada amb aquest tipus de contracte i que tinga prestació per desocupació, podrà complementar el seu salari mensual amb el 25 % de la prestació que aquest cobra com a màxim. Això suposa un incentiu a l'empresa per a pagar menys, ja que la persona treballadora completarà el seu salari amb la part del subsidi que percebrà, i a més fa que la treballadora o treballador estiga consumint el seu dret a la prestació, en compte d'estar generant dret a una nova prestació.

3.2 Contracte de formació

El contracte per a la formació i l'aprenentatge canvia en diversos aspectes:

- a) La modificació principal és que **es podran encadenar contractes de formació**, fins i tot en la mateixa empresa, sempre que canvie "l'activitat laboral o l'ocupació". Açò abans estava prohibit.
- b) El contracte podrà durar un màxim de tres anys (fins ara eren dos, amb la possibilitat de pròrroga d'un més) i es podrà celebrar amb persones menors de 30 anys fins que la taxa d'atur estiga per davall del 15 % . Fins ara, aquest límit d'edat s'aplicava fins al final de 2013, per a després tornar al límit d'edat ordinari de 25 anys. Respecte al temps de treball, es podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, sense tindre en compte la conciliació, sobretot quan no hi ha coresponsabilitat en les tasques de cura, raó per la qual aquesta mesura afectarà també de forma directa les dones.

4. AMPLIACIÓ DE LES ACTIVITATS AMB LES ETT

Passen a tindre més competències. A més de les seues funcions ordinàries de cessió de mà d'obra de caràcter temporal, s'amplia la seua comesa social, i passa també a poder actuar com a agències de col·locació en col·laboració amb les oficines públiques d'ocupació.

5. PERJUDICA DE FORMA ESPECIAL LES DONES?

La recent reforma laboral imposada pel govern de l'Estat agreujarà més la situació de discriminació de les dones en el mercat de treball, que ja estaven en una situació de desigualtat abans de la crisi i patíem la precarietat laboral per la divisió sexual del treball, la falta de coresponsabilitat en els treballs domèstics i de cura, la segregació laboral, etc. La reforma, lluny de pal·liar aquestes discriminacions, les agreujarà més per molts motius.

Dóna via lliure a l'acomiadament per acumulació de faltes d'assistència al treball, incloses les justificades, com la ILT de menys de 20 dies. Això suposa més penalització per a les dones per:

1. La major precarietat de la seua salut per les dobles i triples jornades. També la derivada del lloc de treball, ja que sectors especialment feminitzats comporten un desgast físic important o les baixes per risc en embarassos o avortament, etc. que poden ser

baixes inferiors a 20 dies però freqüents.

2. Si el 90 % del casos per assetjament sexual són patits per dones, en la majoria dels casos, la primera i única solució que s'ofereix a la víctima és la baixa laboral per allunyar-la de l'agressor, a més, per descomptat, de les baixes per depressió derivades de la situació que han hagut de passar.
3. La falta de coresponsabilitat en la cura de les criatures o persones dependents, fan que siguen les dones les que hagen de faltar al treball per atendre'ls quan estan malaltes.
4. Les dones víctimes de maltractaments que encara no han fet el pas de la denúncia però sofreixen constants agressions que els poden impedir anar al treball: lesions, depressió, etc.

Facilita la mobilitat funcional i geogràfica, la modificació de jornada de treball, horari i sistema de rendiment, i a més possibilita la modificació de la quantia salarial i prioritza el conveni de l'empresa enfront del del sector. Els plans d'igualtat en les empreses seran una utopia fora de la negociació i les dones continuaran patint discriminacions.

1. La conciliació familiar i laboral continua sent un tema exclusiu de les dones, que han de compaginar treball domèstic i de cura i treball remunerat. Amb la reforma laboral, quedaran exposades a l'arbitrarietat de l'empresa i en la majoria dels casos ho tindran molt difícil per a poder treballar en les condicions que aquesta els impose.
2. La discriminació salarial entre dones i homes augmentarà.

En els contractes a jornada parcial estableix que les hores extraordinàries es paguen però no cotitzen a la Seguretat Social. El 80 % d'aquests contractes són desenvolupats per dones i, a més, cobren un 26 % menys que els homes pel mateix treball.

Aquesta modalitat propicia que l'empresa s'aprofite de la necessitat econòmica del personal, pagant només les hores i estalviant-se la cotització. Treball precari i pensions de misèria. Sectors feminitzats o el treball de les empleades de la llar són els més propensos que es produísca aquesta situació.