



Documento de análisis de la UJCE sobre la Reforma Laboral

El Gobierno acaba de aprobar una reforma laboral que otra vez más lesiona y empeora nuestros derechos porque entre otras cosas facilita y abarata el despido, incrementa la temporalidad, amplía los supuestos en los que se puede aplicar contratos de carácter formativo para jóvenes (que implican un salario sustancialmente inferior al resto de trabajadores), limita las materias que pueden ser reguladas a través de los convenios colectivos de sector y abre la puerta a la privatización de los servicios públicos de empleo.

Por ello, desde este documento analizaremos detalladamente la reforma, explicando las diferencias con la situación anterior y pretendiendo servir como argumentario y soporte teórico con el que poder divulgar las agresiones que esta reforma pretende realizar a la clase trabajadora. Agresiones que tendrán respuesta el 29 de septiembre con la convocatoria de Huelga General, Huelga que será un primer paso en la lucha por la defensa de los derechos de la clase trabajadora y para la que todas y todos las y los comunistas tendremos que trabajar intensamente.

Como introducción, vamos a hacer un pequeño repaso a los diferentes tipos de despidos e indemnizaciones con el fin de naturalizarnos con la terminología y poder entender con mayor sencillez los cambios producidos.

Situación anterior. Tipos de despidos.

El empresario siempre puede despedir al trabajador/a. El tipo de contrato laboral y la causa del despido afectan únicamente a la indemnización. A continuación vamos a ver los diferentes tipos de despidos existentes antes de la aprobación de la Reforma Laboral.

Despido disciplinario:

- Faltas repetidas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- Desobediencia.
- Ofensas al empresario, compañeros o personas relacionadas con éstos.
- Abuso de la buena fe o de confianza.
- Disminución voluntaria del rendimiento.
- Embriaguez habitual o toxicidad.
- Etc.

¿Cómo se tiene que realizar el despido? El/La trabajador/a recibirá una carta de despido. Si no está conforme con el despido puede presentar una demanda ante el juzgado, en el plazo máximo de 20 días hábiles desde la recepción de la carta del despido. La sentencia del juzgado puede establecer que el despido es:

Procedente: Cuando se da la razón al empresario.

Improcedente: Cuando se da la razón al trabajador/a. En este caso el empresario elige si el trabajador/a se reincorpora al trabajo o se finaliza el contrato. Si se finaliza el/la trabajador/a deberá recibir una indemnización de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.

Nulo: Aquellos despidos donde la empresa vulnera derechos fundamentales, donde la persona es discriminada por razón de raza, sexo, representación sindical, etc. El despido nulo acarrea, como consecuencia legal, la readmisión al puesto de trabajo.

Despido por causas objetivas: El empresario puede despedir a un trabajador por causas que no suponen incumplimientos por parte del trabajador, pero que “perjudican” al empresario.

Causas objetivas:

- Ineptitud del trabajador: incapacidad para desempeñar su trabajo.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas producidas.
- Necesidad de amortizar puestos de trabajo: Basadas en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.
- Faltas de asistencia: Si alcanzan el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses seguidos o el 25% en 4 meses discontinuos.
- Falta de consignación presupuestaria.

Despido colectivo y por fuerza mayor: Es despido colectivo la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor, cuando afecte en un periodo de noventa días al siguiente número de trabajadores:

- Diez trabajadores en empresas que ocupen menos de cien trabajadores
- El 10 por ciento del número de trabajadores en aquellas que ocupen entre 100 y 300
- Treinta trabajadores en aquellas que ocupen más de 300 trabajadores
- Cuando la extinción afecta a toda la plantilla de la empresa siempre que el número de afectados sea superior a cinco, cuando el despido se produzca como consecuencia de la cesación total de la actividad empresarial fundadas en las mismas causas señaladas anteriormente.

Requisitos debe cumplir el empresario para despedir:

- Tener la autorización de la autoridad laboral.
- Una vez que la autoridad laboral autorice los despidos, los trabajadores tendrán derecho a recibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado.

¿Qué se entiende por fuerza mayor? El suceso que imposibilita definitivamente la prestación del trabajo, como puede ser un desastre natural.

Indemnización por despidos

Tipo de despido y contrato	Indemnización	Importe máximo
Despido disciplinario (procedente)	0 €, lo que se ha trabajado	0€, lo que se ha trabajado
Despido disciplinario improcedente. Contrato normal	45 días de salario por año trabajado	42 meses de salario
Despido disciplinario improcedente Contrato Fomento de Empleo*	45 días de salario por año	42 meses de salario
Despido objetivo	20 días de salario por año	12 meses de salario
Despido objetivo improcedente Contrato normal	45 días de salario por año	42 meses de salario
Despido objetivo improcedente Contrato Fomento de Empleo*	33 días de salario por año	24 meses de salario
Despido colectivo	20 días de salario por año	12 meses de salario

*Contrato indefinido de Fomento de Empleo: Los colectivos a los que se les podía aplicar este contrato eran:

A. Trabajadores inscritos en la oficina de empleo:

- Jóvenes hasta 30 años.
- Mujeres desempleadas en profesiones con menor índice de empleo femenino.
- Mayores de 45 años de edad.
- Personas con discapacidad.

- Resto de parados que no formen parte de los anteriores colectivos y que lleven más de seis meses ininterrumpidamente en el desempleo.

B. Trabajadores temporales de una empresa que pasen a ser indefinidos en la misma.

Cambios producidos con la Reforma Laboral. Cuadros comparativos.

Dividiremos los cambios que introduce esta reforma en cinco puntos: Despidos por Causas Objetivas, Contratación, Indemnizaciones, Trabajo Temporal y Negociación Colectiva. En cada uno de ellos mostraremos los cambios producidos, subrayando los que consideramos más importantes y realizando al final de cada punto una reflexión sobre los motivos y la importancia de su implantación para los empresarios y el gobierno que los ampara.

1) Despidos por Causas Objetivas

Aspectos que modifica / Leyes que modifica		
<p>Despido Causas Objetivas (20 días de indemnización).</p> <p>Leyes que modifica: Artículos 51, 52, 53 Estatuto de los trabajadores. Art. 122 ley de Procedimiento Laboral.</p>	Situación anterior	Situación después del decreto 2010
<p>1. Por causas económicas</p>	<p>1.</p> <p>a) Para que las empresas se pudiesen acoger a esta medida era imprescindible acreditar fehacientemente la situación de pérdidas de la empresa (la jurisprudencia marcaba como período de referencia para demostrar las pérdidas un total de 24 meses). Además la medida debía asegurar la viabilidad de la empresa, debiéndose presentar un plan de viabilidad.</p>	<p>1.</p> <p>a) Las empresas solo deberán tener una situación económica negativa aunque solo sea coyuntural. No se marcan mínimos. No tiene que justificarse de forma fehaciente la decisión y tampoco debe garantizarse que la medida conlleve la viabilidad de la empresa. Igualmente se permite que se adopte esta medida para prevenir una futura situación negativa de la empresa. Por lo que se crea la figura del “despido preventivo”.</p>
<p>2. Por causas Técnicas , organizativas o de producción.</p>	<p>2.</p> <p>a) Para entender que concurrían algunas de estas tres causas era imprescindible que de no llevarse acabo a los despidos afectaría a la viabilidad futura de la empresa o mayores despidos en el futuro.</p>	<p>2.</p> <p>a) Mientras que el decreto lo que hace es pormenorizar estas tres causas. Desvinculándolo de la viabilidad de la empresa y del empleo.</p> <p>Del siguiente modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Causas Técnicas: Bastará con que se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. - Causas organizativas: Cuando se produzcan cambios en los sistemas y métodos de trabajo. - Causas de producción: Cuando se produzcan cambios en la en la demanda de productos y servicios.

<p>3. Aspectos que cambian que afectan a todos los tipos de despido objetivo.</p> <p>3.1 La improcedencia por motivo de forma en el despido objetivo individual.</p> <p>3.2 Período de comunicación al trabajador</p>	<p>3.1 El incumplimiento de cualquiera de los tres aspectos formales comunicación argumentada del despido, depósito de la indemnización, e información a los representantes de los trabajadores, suponían la nulidad del despido y volver a comenzar el proceso.</p> <p>3.2 Treinta días</p>	<p>3.1 En el nuevo decreto el incumplimiento conlleva la improcedencia y no la nulidad. Por lo que se habilita el “despido express” por cuestión de forma en los despidos objetivos.</p> <p>3.2 Quince días. Por lo que se vulnera la capacidad de respuesta y el tiempo que marca el estatuto para la búsqueda de empleo.</p>
<p>4. Suspensión del contrato por causas objetivas (ERE temporal).</p> <p>Leyes que modifica: Art. 47 del Estatuto de los Trabajadores. Art. 203 y 208 Ley General de la Seguridad Social. Art.1, Art. 3 Ley de 27/2009 Fomento del Empleo.</p>	<p>4.</p> <p>a) La regulación sobre el porcentaje de trabajadores que debían verse afectados para acogerse a la suspensión eran los marcados en el art. 51 (es decir los mismo que para el despido colectivo).</p> <p>b) Mismas causas que el despido objetivo colectivo.</p> <p>c) Bonificaciones de un 50 por ciento en las cuotas a la seguridad social en contingencias comunes en el caso de optar por la suspensión temporal o reducción de la jornada que haya sido aprobado por la autoridad laboral.</p> <p>d) Si después de una suspensión temporal se autoriza la extinción de los contratos y el trabajador ha agotado su prestación se le repondrá hasta un máximo de 120 días. A las suspensiones aprobadas entre octubre de 2008 hasta diciembre de 2010.</p>	<p>4.</p> <p>a) En este tema se eliminan la referencia al art. 51. Y queda una nueva redacción que dice que podrá aplicarse a cualquier número de trabajadores.</p> <p>b) Las causas para hacer una suspensión se modifican en el mismo sentido que para hacer un despido objetivo. Se contempla en la nueva redacción la reducción de jornada por causas económicas, técnicas u organizativas con el mismo procedimiento que la suspensión de contrato. La reducción de la jornada podrá ser entre el 10 y el 70 por ciento. Además se adapta la Ley General de Seguridad social para que estas reducciones de jornada estén cubiertas por prestaciones por desempleo.</p> <p>c) Aumento al 80 por ciento de bonificación en las cuotas a la seguridad social en contingencias comunes en los expedientes que concluyan con acuerdo e incluyan medidas para reducir los efectos (mejora empleabilidad, etc.).</p> <p>d) Se amplía la reposición hasta un máximo de 180 días y se amplía el periodo hasta diciembre de 2011. Se podrán acoger a esto aquellos expedientes que hayan sido aprobados entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2011.</p>

Los despidos objetivos y colectivos se facilitan. Se flexibiliza el despido por causas económicas y se amplía considerablemente por causas técnicas, organizativas y productivas, que ahora pasan a ser suficientes para justificar el despido. Abre las causas para hacer más previsible el despido objetivo, pues se admite éste para prevenir una futura “evolución negativa” sin requerir que la empresa acredite las dificultades de forma “real, actual y efectiva”.

Como vemos se introduce en la redacción de la ley una pequeña frase que marcará un hito: las empresas tienen que acreditar “minimamente” la razonabilidad de la decisión de despedir. En los despidos por causas económicas será suficiente con “una situación económica negativa”, desapareciendo del texto las fórmulas que se barajaban “pérdidas durante 6 meses” o “pérdidas económicas no meramente coyunturales”.

En cuanto a la improcedencia y nulidad en los despidos las empresas ya no tendrán obstáculo para intentar el despido objetivo reconocido improcedente, pues los defectos en la tramitación del mismo ya no darán lugar a la nulidad.

2. Contratación

Contratación	Situación anterior	Situación después del decreto 2010
<p>1. Contrato para el Fomento del Empleo. Leyes que modifica: Disposición adicional primera de la Ley 12/2001 del 9 de julio.</p>	<p>1. a) Los colectivos a los que se les podía aplicar este contrato eran: A. Trabajadores inscritos en la oficina de empleo: - Jóvenes hasta 30 años. - Mujeres desempleadas en profesiones con menor índice de empleo femenino. - Mayores de 45 años de edad. - Personas con discapacidad. - Resto de parados que no formen parte de los anteriores colectivos y que lleven más de seis meses ininterrumpidamente en el desempleo. B. Trabajadores temporales de una empresa que pasen a ser indefinidos en la misma. b) La indemnización para este tipo de contrato era: - de 33 días cuando se despedía por causas objetivas y era declarado judicialmente improcedente. - de 45 cuando se despedía por causas disciplinarias y se reconocía la improcedencia del despido o era declarado improcedente.</p>	<p>1. a) Trabajadores inscritos en la oficina de empleo. Se mantienen todos los colectivos. Pero en el caso de los parados que no forman parte de un colectivo específico se reduce a tres meses el tiempo que deben llevar inscritos para poder ser contratados bajo esta modalidad. Además, se incluyen dos nuevos colectivos. - Todos los trabajadores que dos años atrás hayan extinguido una relación laboral de carácter indefinido en una empresa diferente. - Desempleados que durante los dos años anteriores hayan estado exclusivamente contratados mediante contrato temporal. Con esta modificación ya no es un contrato para colectivos con dificultades de inserción, convirtiéndose “de facto” en un contrato indefinido ordinario. b) En el actual redactado: - Se permite reconocer la improcedencia del despido objetivo desde la comunicación por lo que no hace falta ir a juicio y por lo tanto se ahorran los salarios de tramitación. Y el despido objetivo se entra en lo que se denomina “despido Express”.</p>
<p>2. Contrato en prácticas y contrato de formación. Leyes que modifica Art. 11 del</p>	<p>2. a) Contrato en prácticas se podría contratar a un trabajador bajo este tipo</p>	<p>2. a) Contrato en prácticas se aumenta a cinco años el periodo para contratar.</p>

<p>Estatuto de los Trabajadores. Disposición adicional sexta de la Ley de la Seguridad Social.</p>	<p>de contrato cuatro años después de haber terminado sus estudios. b) Contrato de formación. Carecían de desempleo c) Contrato de formación se podría realizar en jóvenes de 16 a 21 años. Hasta los 24 años si son contratados para su incorporación en Escuelas Taller o Casas de Oficio.</p>	<p>b) Contrato de formación. se les reconoce el derecho a desempleo, excepto aquellos que prestan servicios en Escuelas taller, Casas de oficio y Talleres de Empleo. c) Hasta el 31 de diciembre de 2011 el límite de edad en todos los casos se amplía hasta los veinticinco años. d) Se bonifican en el cien por cien de las cuotas en todas las contingencias (comunes, enfermedad profesional, accidente de trabajo, formación, desempleo y FOGASA). En los contratos realizados hasta el 31 de diciembre de 2011 y estarán bonificados durante toda su duración incluidas las prórrogas. El Gobierno reconoce que esta medida tendrá un coste de 80'54 millones en tres años. De los que el noventa por ciento son para los empresarios.</p>
<p>3. Contrato de Obra o servicio Leyes que modifica: Art 15 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>3. a) La duración de la obra o servicio no estaba determinada. Pudiéndose estar contratado por tiempo indeterminado. b) Se establecía una limitación temporal para aquellos trabajadores que en un plazo de 30 meses hubieran estado contratados 24 meses con dos o más contratos para el mismo puesto y la misma empresa. Los contratos a los que les aplicaba esta cláusula eran: obra y servicios, circunstancias de la producción y relevo. d) Los contratos suscritos con anterioridad al 2001 no tenían indemnización a su finalización. A partir del 2001 se establece una indemnización de 8 días por año.</p>	<p>3. a) Mantiene la situación anterior para todos los contratos suscritos con anterioridad al decreto. Sólo los nuevos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliables un año más si lo establece el convenio. b) Se mantiene las mismas limitaciones. Pero se amplía que los contratos sean para un mismo puesto, pudiendo también ser para diferentes puestos. Con lo mismas empresa o grupo de empresas. Así como en los casos de sucesión o subrogación empresarial. c) Se establece la obligación de informar por escrito al trabajador su condición de fijo en los diez días siguientes a los cumplimientos de los plazos. d) Se establece que para los contratos firmados a partir del 18 de junio la indemnización será 12 días. Aunque no se aplicará de forma inmediata, se hará de forma progresiva .Esto es: - Ocho días hasta finales de 2011 - Nueve días hasta finales de 2012 - Diez días hasta finales de 2013 - Once hasta finales de 2014 - Doce desde enero de 2015</p>

Vemos que se generaliza el contrato indefinido de fomento de empleo, ampliando las condiciones del mismo y dejando el contrato ordinario en peligro de extinción. Esto es así para aprovechar las facilidades introducidas para el despido por causas objetivas, que en el caso de ser contrato de

fomento de empleo y sufrir despido improcedente cobrará de indemnización 33 días (en el siguiente punto veremos que de esa indemnización el empresario sólo tendrá que pagar 25) por año trabajado frente a los 45 días del contrato indefinido ordinario.

Amplían los supuestos en los que se puede aplicar contratos de carácter formativo para jóvenes, que implican un salario sustancialmente inferior al resto de trabajadores.

El contrato de obra o servicio, que no se desvincula de las contrata y subcontratas, se limita, pero el texto aprobado seguirá permitiendo el encadenamiento de contratos (varias personas podrán rotar en un mismo puesto de trabajo) y establece un plazo de hasta cuatro años para adquirir la condición de fijo.

3. Indemnizaciones

Abono de indemnizaciones	Situación anterior	Situación después del decreto 2010
1. Abono de parte de la indemnización por el FOGASA.	1) a) En caso de insolvencia de las empresas, tenía responsabilidad subsidiaria en el pago de salarios. En las empresas de menos de 25 trabajadores que tuviesen expediente abona el 40 por ciento de las indemnizaciones.	1) a) Ahora abona 8 días por año en todos los despidos objetivos (colectivos e individuales) y para las empresas que se encuentren en periodo concursal. Independientemente del tamaño de la empresa. Y del motivo del despido objetivo. Igualmente se financiará también el despido objetivo que sea declarado improcedente. Lo que supone que el empresario sólo abonará: - 12 días en el caso de despido objetivo procedente. - 25 días en el caso de despido objetivo improcedente, en el contrato de fomento del empleo (33 días). - 37 días en el caso de despido objetivo improcedente en el contrato ordinario. Esto significa que será más barato hacer un despido colectivo que una modificación de sustancial (en caso de que el trabajador decida extinguir su relación laboral) que no está subvencionada y sigue manteniendo la indemnización de 20 días abonada en su totalidad por el empresario.
2. Fondo de capitalización	2. a) No existía.	2. a) En plazo de un año el Gobierno, previa consulta a los agentes sociales, deberá crear un fondo de capitalización para sustituir la medida del FOGASA. Este Fondo tendrá más alcance y competencias. Su función aun siendo la misma (pagar parte del despido) amplía los supuestos que paga, incluyendo la movilidad geográfica y las actividades de

		formación. Hay que tener en cuenta que el decreto no marca como se financiará, sólo indica que no podrá suponer un aumento de las cotizaciones empresariales. Por lo que no deja claro sobre quien recaerá el coste de la medida, pudiendo recaer sobre el trabajador o sobre financiación pública financiada por impuestos.
--	--	--

El decreto prevé que en un año se legisle la constitución de un Fondo de Capitalización, que se haga cargo en la proporción que se determine de las indemnizaciones por despido. Se especifica que esto se hará sin incremento de la cotización patronal a la Seguridad Social, con lo que cabe entender que el dinero saldrá de la cotización del trabajador, o bien del erario público. Esto supone la adopción de un modelo en el que los trabajadores pagan por anticipado sus indemnizaciones por despido. Como ya hemos explicado las causas para el despido objetivo se han flexibilizado y ampliado, así que de la indemnización de 20 días por año trabajado 8 los pagaría FOGASA, teniendo que pagar los empresarios sólo 12 días por año. Igualando de esta manera la indemnización por contrato temporal que ascenderá a 12 días por año trabajado a partir de 2015. Es fácil deducir que con el tiempo, dará igual tener gente fija o temporal.

Pero como si esto fuera poco también se financiará con dinero público los despidos improcedentes (el empresario pasará de pagar 45 a 37 días por año trabajado para los contratos indefinidos ordinarios, y de 33 a 25 días para los cada vez más extensos contratos indefinidos de fomento de empleo), es decir, después de facilitar que los empresarios puedan despedir mucho más fácilmente y financiarle parte de esos despidos “objetivos”, también financiarán los despidos improcedentes, en los cuales los juzgados han dado la razón al trabajador/a y sentenciado que no había causa para proceder al despido. Es bastante significativo este punto, puesto que a parte de estimular el despido muestra claramente como el PSOE gobierna para los empresarios y contra los y las trabajadores/as.

Por otra parte, financiar públicamente el despido de trabajadores significa abrir la puerta a que cada vez el empresario quiera pagar menos por despedir y que una mayor cuantía sea sufragada por el estado. Incluso surge la posibilidad de que ante una mala situación económica el gobierno decida no pagar su parte por falta de dinero en las arcas públicas, con la consiguiente mayor reducción de los días percibidos.

4. Trabajo temporal

Agencias de colocación y ETT	Situación anterior	Situación después del decreto 2010
1. Agencias de colocación. Art. 131 de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 20, 21, 22 de la Ley 56/2003.	1	1. a) Se legaliza que las entidades privadas con ánimo de lucro realicen actividades de intermediación y orientación en el marco de un convenio de colaboración con el SPPE. Equiparándolas en derechos, deberes y funciones a los mismos. Esto supone que las agencias de colocación tendrán acceso a las bases de datos de los SPPE y que podrá, funcionar de hecho como Oficinas de Empleo. A falta del Reglamento que

		regule su funcionamiento no queda claro que nivel de influencia tendrán las agencias privadas a la hora de sancionar a un demandante de empleo que cobre prestación.
2. ETT.	<p>2.</p> <p>a) La contratación mediante ETTs estaba prohibida para la realización de actividades de especial peligrosidad que se establecían reglamentariamente en el RD 216/1999 entre las que se encontraban (construcción, minería...)</p> <p>b) Se establecía que la remuneración del trabajador cedido sería la establecida en el convenio colectivo de ETTs. En el convenio se remitía a las condiciones del convenio de la empresa usuaria en materia de: jornada, horas extras, periodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos.</p> <p>c) Las trabajadoras a través de lo establecido en la ley de igualdad y el convenio colectivo deponían de una serie de medidas de protección.</p> <p>d) La empresa usuaria no tenía ninguna responsabilidad en lo relacionado con la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo.</p> <p>e) Los trabajadores de ETT solo podían acceder a algunos servicios comunes de la empresa usuaria como transporte, e instalaciones colectivas</p> <p>f) No existía.</p>	<p>2.</p> <p>a) Desaparece la prohibición reglamentaria del uso de ETTs remitiéndose a lo que se establezca por convenio colectivo estableciendo los requisitos y supuestos en que se podrá hacer efectiva esta prohibición.</p> <p>b) Se traslada a la ley de ETTs los aspectos que anteriormente solo estaban en el convenio colectivo.</p> <p>c) Se trasladan estas medidas a la ley de ETTs.</p> <p>d) Se hace responsable subsidiaria a la empresa usuaria en la indemnización por extinción del contrato.</p> <p>e) Se amplía los servicios comunes a otras instalaciones como: Comedores, guarderías y otros servicios comunes.</p> <p>f) Se recoge el derecho de los trabajadores de ETT a ser informados de las vacantes de la empresa usuaria.</p>

Las ETT's podrán practicar la cesión de trabajadores también en la construcción (salvo en trabajos especialmente peligrosos prohibidos por convenio) y en el sector público. El hecho de que las ETT's entren a colaborar con los Servicios Públicos de Promoción del Empleo significa la desaparición del acceso en condiciones de igualdad al empleo público temporal y el primer paso para la privatización del mismo, el cual se verá reducido en sus funciones paulatinamente. Se acabaron las pruebas objetivas, puntuación por méritos, orden de lista... porque si la selección y contratación se deja en manos de una ETT, nada de esto está garantizado ni lo estará.

Las agencias de colocación con fin de lucro serán legales, medida que merecería un comentario más extenso. Funcionan en el sector doméstico (en un ilegalidad tranquila, no perturbada por la autoridad laboral), y de esa experiencia se concluye que sirven para precarizar el empleo, cobran a la trabajadora por agilizar la búsqueda de trabajo, intermedian en ofertas por debajo de la ley, y practican impunemente la discriminación en la selección por origen nacional, edad y antecedentes laborales en el caso de personas que han tenido conflicto por reclamar sus derechos. La reforma de las normas sobre agencias de colocación y ETT cumple con la legalidad de la UE, que, salvo excepciones, impone quitar las barreras a la privatización en todas las actividades.

No hay reforma del contrato a tiempo parcial, aunque aparecía en los borradores. Se suprimían las horas complementarias y se creaban dos clases de contratos parciales, uno de ellos con horario fijo.

La desaparición de las horas complementarias era un avance positivo pero esta no es una reforma para mejorar derechos.

5. Negociación colectiva

Negociación colectiva	Situación anterior	Situación después del decreto 2010
<p>1. Movilidad geográfica, y modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Leyes que modifica: Art. 40, 41 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>1. a) Cuando es de carácter colectivo: Las consultas a la representación de los trabajadores en todos los casos (geográfica, y sustancial) era como mínimo de 15 días. b) cuando no había representación en la empresa no existía regulación</p>	<p>1. a) Como máximo pasa a ser de 15 días improrrogables. b) Los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión integrada por 3 miembros de los sindicatos más representativos del sector, en caso de acogerse a esta posibilidad el empresario podrá atribuir su representación a las patronales. Esto deberá hacerse en el plazo de cinco días desde la comunicación c) Anteriormente no se contemplaba en el Estatuto de los Trabajadores, cambiar la ronda de consultas por un arbitraje cosa que el decreto si incluye.</p>
<p>2. Modificación sustancial. Leyes que modifica: Art. 40, 41 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>2. a) Se consideraba modificación sustancial todo lo que afectará a: - Jornada - Horario - Trabajo a turnos - Remuneración - Sistema de trabajo - Rendimiento - Funciones por encima del grupo profesional. b) La modificación de las condiciones de trabajo recogidas en convenio colectivo se debían hacer por expreso acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.</p>	<p>2. a) Se incluye a todas a las anteriores la distribución del tiempo de trabajo. b) Si no hay acuerdo establece que habrá que acudir a los procedimientos de mediación que recoja el convenio colectivo; sino hubiese acuerdo se podrá ir a un arbitraje vinculante tal y como se establezca en el convenio. El decreto da por sentado que estos instrumentos existen en todos los convenios y no aclara cual será el procedimiento en aquellos que no este contemplado.</p>
<p>3. Cláusula de descuelgue salarial. Leyes que modifica Art. 83, 85 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>3. a) Para inaplicar el régimen salarial del convenio colectivo, se tienen que dar las condiciones que establezca el convenio colectivo y por el procedimiento que marque el mismo.</p>	<p>3. a) La reforma cambia el orden. No hace falta acudir ni a las condiciones ni al procedimiento que marque el convenio, aunque lo haya. Con el simple acuerdo con la representación</p>

	<p>Si esto no estaba recogido en el convenio, debía hacerse mediante el acuerdo con los representantes de los trabajadores, si no había acuerdo con estos se podría acudir a la comisión paritaria.</p>	<p>de los trabajadores se podrá inaplicar el régimen salarial aunque este acuerdo se efectúe bajo parámetros distintos a los que marque el convenio. Si no hay acuerdo con la representación si se remite a lo que fije el convenio, si el convenio no fija nada irá a la comisión paritaria. Riesgo de sindicatos corporativos.</p>
--	---	--

Las medidas adoptadas implican la pérdida de la eficacia de la negociación colectiva sectorial. Se establecen vías para desarticular la negociación colectiva y que se negocie todo a nivel de empresa. Se permite de forma generalizada que por acuerdo de empresa se rompa el contenido de los convenios de ámbito superior, sin necesidad de acreditar crisis en la empresa. Esto para empresas con sindicatos corporativos (Mercadona, Corte Inglés,...) será un auténtico peligro, y para el resto de empresas una oportunidad de oro para apostar por estos sindicatos patronales como primer paso para avanzar hacia la individualización de las relaciones laborales. De hecho también se facilita el descuelgue salarial por acuerdo de empresa, pudiéndose modificar el salario y fijar nuevas retribuciones. Se hace un reconocimiento expreso a que los pactos y acuerdos de empresa pueden ser modificados unilateralmente por el empresario. Y se otorga mayor poder al empresario en detrimento de la flexibilidad negociada y con participación sindical.

Bibliografía

1. Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

http://estatico.lavanguardia.es/lavanguardia/docs/20100616/TEXTO_DE_LAREFORMA_LABORAL.pdf

2. Análisis sindical comparativo medidas Decreto 16 de Junio 2010. Comisiones Obreras Comunidad de Madrid

3. Razones: Guión sindical para la Huelga. Comisiones Obreras

4. El despido en la reforma laboral. Diego de las Barreras

<http://www.diagonalperiodico.net/El-despido-en-la-reforma-laboral.html>

5. A la derecha de los borradores. Isabel Otxoa

<http://www.diagonalperiodico.net/A-la-derecha-de-los-borradores.html>