

capitalismo  
estado  
políticos  
Banqueros  
patron  
curas  
militares

RECORTES SOCIALES Y LABORALES  
PARO, PRECARIEDAD  
ERES DESPIDOS  
REFORMA LABORAL Y  
PENSIONES.  
ACCIDENTES LABORALES



**ASI NOS QUIEREN.**

**...Y TODAVIA CREEES QUE NO HAY LUCHA DE CLASES.**

**CONTRA LOS RECORTES SOCIALES  
HUELGA GENERAL INDEFINIDA**



MONOGRAFICO :

**LA REFORMA LABORAL**

GÉNESIS DE LA REFORMA LABORAL Y  
CONTEXTO POLÍTICO DEL AJUSTE NEOLIBERAL.



F.L. de Madrid

# EL ORIGEN DE LA REFORMA LABORAL

## GÉNESIS DE LA REFORMA LABORAL Y CONTEXTO POLÍTICO DEL AJUSTE NEOLIBERAL

A la profunda crisis sistémica que el capitalismo sufre desde los años 70- que se manifestaba en un descenso de la tasa de beneficio-, el capital y el Estado respondieron sin tardar con la “contrarrevolución neoliberal”, que encabezaron Reagan y Thatcher, con un salvaje ataque a las conquistas económicas y sociales de los trabajadores, el desmembramiento del movimiento obrero y el aumento del poder de clase del capital. Los años 80, 90 y principios del siglo XXI fueron las décadas de las privatizaciones, desregulaciones, liberalizaciones y la financiarización progresiva de la actividad económica, en una carrera sin fin para recuperar la tasa de beneficio del capital y de crear “oportunidades rentables” para colocar los capitales “excedentes” que el desmantelamiento de la industria, el descenso de los costes salariales y las regresivas reformas fiscales dejaban ociosos en los bolsillos de los empresarios.

Desde entonces se han sucedido “burbujas-crisis especulativas”, además de las crisis ecológica y energética y la “guerra permanente” a que nos ha llevado el sistema estatal-capitalista. La mayor de estas burbujas ha sido la financiera, hasta que el sistema no ha aguantado más y ha estallado con una crisis sin precedentes, que ha arrastrado al paro a millones de trabajadores y que tanto ha desconcertado a propios y a extraños. Esta crisis ya cuenta con una estrategia del capital europeo y mundial para enfrentarla. El poder de las grandes corporaciones transnacionales, especialmente las del sector financiero y de seguros, se ha arrogado, con un arsenal de presión económica y política, la soberanía, dando un golpe de Estado a los gobiernos.

El poder del capital, que ya cuenta con amplios negocios en países emergentes a un coste muy bajo, en los que impone un régimen social y laboral de semiesclavitud, exige para el entorno de los países aventajados unas condiciones de inversión que converjan con las de periferia más rentable (China, India, Corea del Sur, etc.) para además poder “competir” con las pujantes empresas multi-

nacionales de estos países “emergentes”. El capital ha decidido rentabilizar la economía europea a cargo del coste y explotación de la fuerza de trabajo, en detrimento de los derechos de la mayoría social. No sin mucho descaro, lo que antes era deuda privada de la banca, originada por la irresponsabilidad de sus economías especulativas, se ha convertido ahora en una voluminosa deuda pública, que ya es responsabilidad de todos. La causa es que ha crecido el déficit público, debido a los numerosos “estímulos fiscales” (recorte de impuestos y más subvenciones al capital, algunas líneas de inversiones públicas, etc.), la caída en la recaudación fiscal y a la operación de rescate del sistema financiero para salvar a los bancos. Ahora los agentes especuladores del sistema financiero, principalmente estadounidenses, británicos, alemanes y franceses, que han abandonado sectores en crisis, se orientan al negocio de los títulos de deuda de determinados países, a modo de víctimas propiciatorias. Juegan para encarecer los tipos de interés de la deuda pública de Grecia o España, o de países del Este, en los mercados organizados, para mayor ruina de los Estados y sus poblaciones. Los agentes financieros que fueron rescatados por el sector público y que han obtenido una barata financiación emplean estos recursos para

manipular a la baja el valor de la deuda pública y recabar mayores beneficios con los que sanear sus maltrechas cuentas. Mientras, a la vez que obtienen beneficios obscenos en plena crisis, no cumplen la promesa que justificó su rescate y no dirigen el crédito hacia áreas económicas necesarias, prueba de que el capitalismo miente constantemente. Pero la más importante es que este poder mafioso chantajea, cuando no cuenta con la complicidad, a la soberanía política, cedida ingenuamente por la población a los gobiernos en las urnas, para que no se resistan a sus exigencias de políticas de ajuste a su favor y en contra de la clase trabajadora y la mayoría social.

Los gobiernos europeos adoptaron la decisión de movilizar ingentes recursos para salvar de la insolvencia a la banca y restablecer su rentabilidad, con el pretexto de estimular un crédito que no ha conseguido la fluidez reclamada. De igual modo, han renunciado a emprender reformas fiscales progresivas para incrementar la capacidad de recaudación pública, de una manera redistributiva.

En España se ha eliminado el impuesto de patrimonio, en gran medida el de sucesiones y donaciones, se ha reducido el tipo del Impuesto de sociedades, se han eliminado desgravaciones, y siguen las amnistías fiscales a las grandes fortunas. Sólo se ha apostado por incrementar el IVA e impuestos especiales, todos indirectos, regresivos y contradistributivos. No se han abandonado diversas subvenciones a sectores que cuentan con fuertes grupos de presión –automoción, por

ejemplo- y se sostiene el Fondo de Rescate a la Banca (FROB).

La baja presión fiscal y la caída de la actividad económica ha configurado un cuadro de sequía formidable en la recaudación e ingresos públicos que explica, como principal razón, el déficit público originado. Pero, digámoslo también, los volúmenes de deuda pública de algunos países no son tan graves como se ha cacareado, singularmente en España.

Lo grave es la actitud especulativa y traicionera del sector financiero. Y su operación contra países individuales o contra la misma Unión europea y el euro, ante la cual, las instituciones públicas europeas han cerrado los ojos, tan eficaces cuando se trata de proponer ajustes. En definitiva, las políticas depresivas que se están dictando, ¡eso sí que aumentará la recesión y el volumen y coste de la deuda en los próximos años!

Cabrían muchas alternativas pero todos los gobiernos han escogido seguir refugiándose en las recetas neoliberales.

Podrían optar por regular el sistema financiero, acabar con los paraísos fiscales, en países como el nuestro, con una bajísima presión fiscal, aumentar los impuestos al capital y rentas más altas, hacer una distribución planeada y sostenible de los recursos del estado a través de la inversión pública de interés social y con efectos multiplicadores, pero la democracia formal burguesa no es una democracia en la práctica, y los gobiernos son, unos más a regañadientes y otros más leales, marionetas del capital.

Se acabó con la ficción de un regreso a cierta modalidad de keynesianismo que recuperase el Estado del Bienestar.

Vuelve a las alturas de lo sacrosanto el 3% de déficit público como norma en Europa con el Banco Central Europeo y Alemania actuando en la práctica como gobierno y bajo la tutela del FMI, es decir, de Estados Unidos. En España el déficit público, cercano al 12% del PIB quiere recortarse en pocos años para cumplir de manera ejemplar. Y se han puesto manos a la obra optando por una vía antisocial.

El Programa de Austeridad, que recortará 50.000 millones de euros en cuatro años, el Tijeretazo de 15.000 millones de Euros a los salarios de los empleados públicos, el drástico recorte de la inversión pública, la congelación de las pensiones, y ahora la reforma laboral. Y ahora el retraso de la edad de jubilación, los recortes en el desempleo y el ataque a la negociación colectiva y el derecho de

huelga. Son todas ellas medidas lesivas para las clases menos pudientes que en el contexto actual de debilidad de la clase trabajadora amenazan barrer del mapa conquistas sociales de décadas.

Pero lo más importante es la orientación y la dimensión de los pasos dados, teniendo en cuenta el objetivo y el modelo autoritario fijado para cumplirlo. Sí, porque de querer cumplirlo esto quiere decir que las agresiones apuntadas son sólo un paso más. Esta es una buena razón por la que no debemos cuestionar una reforma o un recorte concreto únicamente, sino toda la orientación política del eterno proyecto burgués, que en estos momentos pone más de manifiesto su finalidad, el control de la sociedad basado en la explotación de la clase trabajadora y el autoritarismo del Estado.

### **EMPEORAMIENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA. EXTENSIÓN DEL CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA (EN ADELANTE, CFCI) Y ABARATAMIENTO DEL DESPIDO.**

Se desarrolla un modelo de contratación que engloba a la práctica totalidad de los trabajadores desempleados o en contratación temporal y en muchos casos supone una subvención más que importante para el empresario, llegando a representar la práctica totalidad del coste del futuro despido del trabajador. “Despido Gratuito” y “Contrato Único”.

Las facilidades dadas a los motivos del despido unido al abaratamiento del mismo, incluyendo la ayuda del FOGASA, que equipara la indemnización con la del despido de un contrato temporal, establece el concepto de “indemnización única” y convierten al CFCI en todo lo contrario de lo que su nombre implica.

- Temporales: 12 días/año (2011: 8 días, 2012: 9 días, 2013: 10 días, 2014: 11 días; 2015: 12 días (Art. 1.7 RL))
- CFCI en despido procedente (objetivo):  $20-8=12$  días.

Por todos estos motivos es prácticamente la única opción no temporal, en formación o prácticas existente, puesto que su versión ordinaria es mucho más cara y condicionante para el empresario y ninguno estará dispuesto a perder un mínimo de poder ni dinero y por lo tanto quedará en desuso y extinguiéndose en pocos años.

## **MÁS FACILIDAD PARA EL DESPIDO PROCEDENTE E IMPROCEDENTE. REFORMA DEL DESPIDO COLECTIVO (ERE) Y DEL DESPIDO OBJETIVO (ESTAR ENFERMO).**

*Art. 2.1 RDL 10/2010 = 51.1 ET. Rebaja de los requisitos para justificar el despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

Ahora solo basta con que el empresario tenga (o sepa simular) un pequeño bache o previsión de mismo para poder extinguir contratos “objetivamente” pues tan solo debe “justificar la razonabilidad” del despido para que contribuya a una mejora empresarial. Antes la situación debía ser de crisis en la empresa y justificar detalladamente los motivos que le llevaban a dicha extinción, con esta reforma incluso una situación coyuntural negativa será suficiente para extinguir contratos. Esta reforma añade la posibilidad de justificar la extinción de contratos como medida para prevenir una evolución negativa de la empresa lo que instaura la figura del “despido preventivo”. Y lo que es peor aún, dota al empresario de un nuevo derecho, el “DESPIDO EXPRESS” al poder este reconocer la improcedencia del despido objetivo, sin sentencia judicial, así no pagara salarios de tramitación, y el FOGASA pagara 8 días por año trabajado de la indemnización, todo ello en tan solo 15 días. Con la reforma legal es más caro para la empresa acometer un simple ajuste de horarios o turnos de trabajo que el despido de los trabajadores, a pesar de que en los dos supuestos opera la misma causa. Esto sin duda fomentara los despidos.

Desaparece la regla de que el despido es la última medida en la gestión de la empresa: en la práctica, la empresa puede elegir entre modificar las condiciones de trabajo, suspender los contratos o despedir. En su aplicación práctica, se da cobertura al despido de los trabajadores fijos para sustituirlos por empresas contratistas o falsos autónomos ya que la mera rebaja de costes salariales que supondría justificaría el despido de los trabajadores fijos.

Estos menores estándares de exigencia al ampliar las causas de despido (en la práctica, ya no se le puede exigir a la empresa que acredite una situación negativa), eliminar los criterios establecidos por la jurisprudencia para controlar la razonabilidad del despido (a pesar de pasarse de “mínimamente razonable” a ser “razonable” para “preservar o favorecer la posición competitiva en el mercado” de la empresa) y eliminar la capacidad de la Administración de controlar que el despido es una medida necesaria (ahora basta que el despido contribuya a mejorar o favorecer la situación de la empresa) suponen una menor tutela judicial o de la administración laboral para los trabajadores. No vamos a saber por dónde nos viene el problema, tendremos un tiempo mínimo para actuar y para cuando

podamos (los plazos son improporables) ya habremos perdido nuestro puesto de trabajo.

Toda esta reordenación sistemática de las causas del despido vienen a suprimen las reglas objetivas que existían para controlar la decisión del empresario, y con ello se eliminan todos los criterios que vienen

aplicando tanto la Autoridad laboral como los Jueces para impedir que el despido sea un acto arbitrario del empresario.

La reforma supone la rebaja generaliza de la indemnización por despido de hasta el 80% a todos los trabajadores fijos actuales. En los despidos colectivos u objetivos recibe 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades y sin salarios de tramitación. En el despido objetivo que no cumpla los requisitos formales recibe 45 días por año en los fijos ordinarios, 33 en los CFCI, también 33 en los CFI en los que el empresario reconozca la improcedencia y deposite la indemnización, y además la empresa recibe la “subvención por despido” de 8 días del FOGASA.

Los trabajadores con más antigüedad son los más perjudicados con la reforma, pudiendo llegar la pérdida en la indemnización entre el 60 y el 70%. Por el contrario, a la empresa se le rebaja la cantidad a pagar entre el 75 y el 80%.

El despido por absentismo (faltar al trabajo) aún con causa justificada

Se facilita el despido del por faltar al trabajo de forma motivada incluso por enfermedad o accidente fuera del trabajo (Incapacidad Laboral), que la normativa recoge como causa objetiva de despido, al rebajarse el requisito del nivel de absentismo en la empresa del 5 al 2,5% (el Senado pretendió incluso anular este requisito).

Por ejemplo, en una empresa con 10 trabajadores, un trabajador se rompe un tobillo en un accidente de circulación y está 7 días de baja. Posteriormente tiene complicaciones y de nuevo está otros 4 días de baja sin que hayan transcurrido aun dos meses desde la primera baja. Ya ha acumulado 11 días y puede ser despedido.

En enero un trabajador está de baja por accidente de circulación durante 7 días. Pasan dos meses pero de nuevo cae de baja en marzo por las complicaciones del accidente durante otros 4 días. No lo pueden despedir por haberse excedido los dos meses. Pero no obstante, nuevamente cae de baja en el mes de abril durante

5 días por una intoxicación por medicamentos, otros 5 días de baja por rehabilitación. Ya ha totalizado 21 días en un período de cuatro meses discontinuos por lo que la empresa ya puede despedirlo. Si la empresa tuviere 10 trabajadores o menos, el requisito del 2,5% se cumpliría con las bajas del propio trabajador, ya que significarían un total de 21 días de ausencia.

## **MÁS PODER UNILATERAL PARA EL EMPRESARIO Y DEBILITAMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**E**l salario y todos los derechos laborales, mejoras y condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos del sector pueden ser desconocidos mediante un pacto a nivel de empresa, fijando unas condiciones perjudiciales para los trabajadores respecto a las que venía garantizado el convenio aplicable.

- Se aceleran procedimientos de despido, traslados y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- El preaviso baja de 30 a 15 días en casi todos los casos. (Salvo en Movilidad)
- Las consultas en traslados y modificación sustancial de condiciones de trabajo no superior a 15 días IMPROOROGABLES. (Art. 2.2 RDL 10/2010 = Art 51.6 ET; Art. 5.4 RDL 10/2010 = Art. 41.4 ET)
- Atribución, en ausencia de representantes, de la representación por el trabajador a una comisión (3 miembros, integrada por los sindicatos más representativos del sector) en una plazo de 5 días incluidos en el periodo de consultas, sin que su no elección paralice el mismo. (Art 4.2 RL = 40.2 ET; Art. 5.4 RL = Art 41.4 ET).

## **MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

**C**on la reforma, para las modificaciones no se precisa la concurrencia de ninguna causa (el mero acuerdo con los representantes puede rebajar los derechos fijados en el convenio sectorial), se elimina el control judicial sobre las razones de la modificación, se amplían las materias que se pueden modificar (no sólo el horario, sino también la distribución del tiempo de trabajo como son los descansos, días de trabajo, jornada partida, permisos, etc., y las funciones,



régimen de turnos, sistema retributivo, incentivos, sistema de trabajo y rendimiento. Quedan a salvo el sistema retributivo u organización de la actividad que no podrían ser modificadas. Esto hace que los convenios sectoriales sólo son vinculantes al acuerdo de empresa en dos materias: la jornada anual y en las materias no relacionadas con tiempo de trabajo, distribución, sistema retributivo, incentivos, turnos, organización, lo que en la práctica sólo son las mejoras sociales o la acción social en la empresa.

Es una vía para desarticular la negociación colectiva y que se negocie prácticamente todo a nivel de empresa.

En este apartado hay que prestar especial atención a la modificación de la distribución del tiempo de trabajo, no olvidemos que para los trabajadores el tiempo de trabajo, después de la remuneración, es el aspecto de las condiciones de trabajo que tiene más repercusión sobre su vida.

Para la distribución del tiempo de trabajo no solo importa el tiempo que se trabaja (jornada) cuyo computo se viene dando en total de horas por año, sino también como se utiliza ese tiempo, pues al dejar “liberada” la organización de la utilización de esas horas a la negociación por empresas estas podrán conseguir como se usaran ese total de horas al año según sus necesidades coyunturales, con lo que habrá periodos en los que la jornada no llegara a las 8 horas diarias (poca producción) y periodos en los que se superen las 8 horas diarias (mucha producción). Esto por un lado anula el efecto de reducir el desempleo, pues las empresas usaran mas intensivamente a su personal fijo sin necesidad de contratar nuevos trabajadores.

Y por otro lado en los periodos de mucha producción se harán horas por encima de la jornada ordinaria sin que computen como horas extraordinarias, pues supuestamente serán compensadas con menos horas de trabajo en los periodos de poca producción.

La ya de por sí gran capacidad de modificación de las condiciones laborales por parte del empresario (empezando por los tipos de contratación) se ve ampliada dándole la posibilidad de cambiar características fijadas en Convenios Colectivos, tanto de empresa como de Sector.

Lejos de fomentar la creación de pactos y soluciones bilateralmente viables ante un supuesto problema empresarial. El legislador inhabilita a los trabajadores del ejercicio de sus derechos a través de métodos que ejercen presión para que a cada negativa de acuerdo en la negociación la mediación y el arbitraje vayan

tornándose más favorables al empresario.

Se destruyen los conceptos de negociación colectiva y de acuerdo, se da medios a la decisión empresarial y lejos de existir, se enmudece la voz sindical, dejando el acuerdo como una imposición unilateral.

## **DESCUELGUE (INAPLICACIÓN) SALARIAL**

- Si hay convenio colectivo, éste debe preverlo; (Art. 6.1 Párrafo 4 RDL 10/2010 = 82.3 ET) si no, basta el acuerdo de empresarios y trabajadores con un periodo de consulta no superior a 15 días IMPROORROGABLES.

(Art. 6.1 Párrafo 2 RDL 10/2010 = 41.4 ET)

- Se aplica “cuando dadas la situación y las perspectivas (DESCUELGUE PREVENTIVO) económicas de la empresa, ésta pudiera verse dañada”, aún cuando la situación actual no genere problemas de viabilidad. (Art. 6.3 Párrafo 3 RDL 10/2010 = 82.3 ET)

- El descuelgue puede ser por el tiempo de vigencia del convenio o tres años. (Art. 6.3 Párrafo 3 RL = 82.3 ET)

- Puede descolgarse de las tablas salariales del convenio incluso con el descuerdo de los representantes si las somete a mediación y, de preverse y en caso de no avenencia en la mediación, a arbitraje. (Art. 6.3 Párrafo 4 RL = 82.3 ET)

- Antes se exigía que la posibilidad de descuelgue estuviera recogida en el convenio.

- Ya no hay obligación de que las condiciones salariales se fijen de mutuo acuerdo con los representantes o la Comisión Paritaria del convenio.

- Los convenios ya no fijarán las condiciones y procedimientos para el descuelgue, sino sólo los procedimientos.

- El descuelgue es efectivo en todo caso en 30 días.

Otra grave agresión al trabajador dentro de la nueva Reforma Laboral es la que utiliza al trabajador para pagar las deudas o complicaciones productivas del empresario.

Entrega al empresario la potestad de reducir el sueldo al trabajador prácticamente a su antojo, obviamente a cambio del mismo volumen de trabajo (o tal vez más debido a las “dificultades” económicas de la empresa) independientemente del acuerdo salarial vigente en el Convenio Colectivo de Sector o pacto de empresa (Convenio de empresa) Cortos periodos de consultas y la falta de aplicación del convenio y la utilización del arbitraje como medida última caracterizan esta medida que, igual que las anteriores, se puede practicar preventivamente.

¿Qué sentido tiene por lo tanto la negociación de un Convenio si existe la posibilidad de saltárselo cuando le venga en gana al empresario?

¿En que casos puede el trabajador, incluso previa consulta, alterar dicho convenio inclinándolo la balanza a su favor?

Las diferencias siguen acentuándose aun más...

## **MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

- El periodo de consultas baja de un máximo de 30 a 15 días, IMPROROGABLES. El preaviso se mantiene en 30 días (Art. 40.1 ET no modificado en éste RDL 10/2010)
- Trabajadores y empresarios pueden sustituir las consultas por el arbitraje.
- La autoridad laboral puede ampliar el plazo de incorporación a la nueva ubicación hasta en 6 meses.
- El trabajador tendrá derecho a una compensación económica o la extinción de su contrato con la indemnización de 20 días/ año y 9 mensualidades. (Art 40.1 ET no modificado en éste RDL 10/2010 pero referenciado en Art. 4.2 RDL 10/2010 = Art. 40.2 ET).
- La movilidad geográfica será colectiva cuando afecte al mismo número de trabajadores que un despido colectivo.

Para cambios colectivos del lugar de trabajo existen también las circunstancias habituales en la nueva RL como son la reducción del tiempo de consultas y aplicación de arbitraje.No obstante si el trabajador no consiente en el traslado tendrá derecho a una ridícula indemnización. ¿Qué, es más precario?

## **REDUCCIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA LABORAL**

La premisa es: “Esta cantidad quiero pagar, este numero de horas te dejen trabajar.” Además, como ha sido posible resolver la situación sin extinguir el contrato, el empresario es bonificado en alto porcentaje de descuento en las cotizaciones a la seguridad social.

Todo ello utilizando las mismas artimañas cedidas en esta RL, salvo que para este caso se amplían, haciendo que no exista un límite de trabajadores afectados y reduciendo el plazo de consultas.

La posibilidad de remitir todos estos conflictos al arbitraje y el carácter vinculante de su resolución no hace otra cosa que vaciar de contenido cualquier negociación y limitar aun más los derechos de los trabajadores.

Como todos sabemos el arbitraje es perjudicial porque elimina conflictividad y garantías administrativas y judiciales.

Se alteran las condiciones establecidas para cambios importantes que afectan gravemente a las condiciones del trabajador de tal manera que de existir representación del trabajador en la empresa, los tiempos de actuación son tan cortos que las posibles réplicas e intentos de evitar dichos cambios sean imposibles de llevar a cabo o en su caso, estériles.

Mucho más grave será la situación para los trabajadores no sindicalizados y sin representación en la empresa en que trabajen y tengan que ser ellos mismos los que tengan que actuar, quedando por tanto totalmente desprotegidos frente a una nueva legislación que continua dando poder al poderoso en detrimento del trabajador.

## **MÁS DINERO (O AHORRO) PARA EL EMPRESARIO**

Cada vez son mayores las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social; aparte de las ya comentadas para el absurdo CFCI en el próximo año y medio (que puede llegar perfectamente a suponer la indemnización por despido. Pues una vez cumplido este plazo es probable que al no obtener beneficios fiscales, el empresario decida no necesitar ese CFCI) y las establecidas por el hecho de reducción de jornada (te reduzco condiciones, pero como no te echo, soy bueno y me bonifican el 50%) también se beneficia al empresario por la realización de contrataciones precarias de formación con nada más y nada menos que el 100%.

El nuevo Fondo de Capitalización (nutrido por cualquier otra cosa salvo aportes empresariales) se convierte en un fondo de pensiones individual estatal que además supone un recurso económico para el empresario. Elimina el concepto de “caja única” de la Seguridad Social y puede suponer un peligrosísimo precedente en aplicación de medidas similares en otras facetas del mencionado ente.

El trabajador se auto-indemniza por despido, movilidad geográfica, actividades de formación o en el momento de su jubilación. Esto es, me jubilo, percibo el fondo de capitalización cotizado durante toda mi vida laboral; eso si, si me despiden, me trasladan, me aplican actividades de

formación por las que debiera recibir alguna indemnización, sacan del fondo de capitalización el montante necesario para dicha indemnización y luego me dan el resto por jubilación.

Y todo esto sobrecargando de funciones al FOGASA pues, durante el periodo en que se tarde en montar esta farsa (hasta 01/01/12), será el FOGASA quien asuma 8 días/año del despido objetivo.

## **EMPEORAMIENTO DE LA CONTRATACIÓN PRECARIA**

**L**a indemnización sigue siendo muy baja y la mejora ridícula. Solo los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2015 verán “mejoras” (en el proyecto se alcanzaban los 12 días en 2014). Este plazo (periodo transitorio) tan grande dará tiempo a que la medida se pueda incluso anular o cambiar.

Fomenta la contratación temporal pues los contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011 tendrán solo 8 días de indemnización.

De este modo y llegados al 2015, en el caso de los CFCI y con el efecto de los 8 días que pagara el FOGASA hasta el 1 de enero de 2012 y después el Fondo de Capitalización, se iguala la indemnización efectivamente pagada por el empresario en los contratos temporales (12 días) y en los despidos objetivos (20-8=12 días), con lo que se implanta la figura del contrato con “indemnización única”.

Pero puede ser peor pues de la lectura de esta reforma en cuanto al Fondo de Capitalización (Disp. Final 2ª RDL) se puede interpretar, por no excluirlo, que parte (“x” días por año de trabajo) de cualquier contingencia, traslado, formación, despido..., de los trabajadores temporales será abonada por dicho Fondo. No hay que olvidar que hasta 2015 pueden haber ocurrido muchas cosas, y es

más que probable que se produzcan nuevos reajustes laborales que puedan modificar o incluso echar por tierra esta medida en pos de situaciones peores... La zanahoria y el burro.

En el caso de contratos indefinidos no fijos de las Administraciones Públicas, la cobertura de la plaza por un funcionario supone el despido del trabajador sin indemnización alguna.

Continúa la explotación de los trabajadores jóvenes y que quieren formarse en la empresa de cara a una profesión continua; se amplían los rangos de edad para poder realizar este tipo de contrato. En algunos casos hasta se anula esta limitación.

Podemos prever una rotación de trabajadores por distintas empresas encadenando contratos de formación + CFCI o prácticas +CFCI.

La certificación de formación que recibe el trabajador la emite un empresario, pudiendo encadenar estos 2 años de formación en otra empresa antes de tener que pasarle a un contrato fijo (que sería del tipo CFCI), pudiendo los empresarios de disfrutar de bonificaciones y una falta de indemnización con personas bastante más adultas que jóvenes, exportando la precarización hasta los casi 33 años. Contrato de formación celebrado a los 24 años, durando 2 años y en el máximo de 5 años contratado en prácticas durante otros 2 años más. El trabajador llega al fin de contrato con un máximo de 33 años y se ve expuesto a un despido sin indemnización o en el mejor de los casos a un CFCI del cual ya hemos comentado sus lindezas.

Esto es otra forma de temporalidad muy al gusto de los empresarios puesto que convertirán los contratos formativos en “el periodo de pruebas” de los CFCI. Si además acentuamos la mirada en los contratos para la formación vemos que este nuevo periodo de pruebas les será bonificado.

Siendo retorcidos podremos suponer que la formación impartida en ellos será parcialmente pagada por el propio trabajador pues es una de las contingencias que cubre el Fondo de capitalización. Ésta reforma no mejora las condiciones salariales de los trabajadores con contrato de trabajo en prácticas que siguen cobrando menos que otros trabajadores que realizan el mismo trabajo.

## **CONTRATO POR OBRA O SERVICIO**

**L**as medidas sobre la contratación por obra o servicio se venden bien desde el hecho de que a los 3 años el trabajador se convierte en fijo.

Pero en la cruda realidad, el RDL 10/2010 no prohíbe rotar trabajadores para un mismo trabajo, y el empresario solo formalizará contratos con una duración limitada de antemano a 3 años. Ésta posibilidad insta la temporalidad en los contratos por obra.

Incluso, si después de alcanzar los 3 años de duración, el trabajador pasa a ser fijo puede ser despedido de manera justificada al terminar la obra (mediante la modalidad correspondiente).

Entendemos que de una manera o de otra la contratación por obra supone un inaceptable grado de precarización para los trabajadores.

## **ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS**

**É**sta medida, en principio positiva para el trabajador, no es eficaz por no prohibir que, por un mismo puesto, roten varios trabajadores diferentes. A esto hay que añadir que al excluir los contratos formativos su eficacia será aún menos.

La rotación de trabajadores sigue siendo la vía para la expulsión del puesto de trabajo con un despido sin control ni garantías, que, además, sobrecarga el gasto del sistema de protección por desempleo.

## **AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADAS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)**

**S**e concede mayor poder a las empresas intermediarias de trabajo otorgándole control sobre el desempleado y trabajador en materias (incluyendo la gestión del desempleo) que antes solo eran competencia de los SPE de tal manera que, al haber interés económico de por medio, ese control será más arbitrario, tenaz y estrecho que el desempeñado ahora por los SPE, coaccionando activamente al trabajador de cara a determinados puestos, formaciones o condiciones.

También se concede potestad para trabajar en ámbitos laborales donde no les estaba permitido por acuerdos interprofesionales y convenios. Si se les mantiene

la prohibición de entrar en ámbitos en los que la peligrosidad es muy grande y la necesidad de conocer todos los detalles respecto al empleo vital para el trabajador.

Ejercerán funciones de SPE en las administraciones públicas, privatizando el acceso al empleo de la administración.

Las Administraciones Públicas podrán usar las ETT para contratar directamente personal temporal, pudiendo sustituir a las bolsas de empleo, evitando la participación sindical y evitar reclamaciones posteriores contra el proceso selectivo, y suprimiendo las garantías de igualdad, mérito y publicidad.



## CONCLUSIONES

A modo de conclusión y sin ánimo de entrar a analizar en profundidad las causas y consecuencias de la crisis económica vamos a dar un repaso esquemático de éstos aspectos.

La crisis ha sido causada por un colapso del modelo de obtención de riqueza que venían usando los capitalistas. La riqueza hasta los años 70 venía producida principalmente por un tejido productivo, que tras la crisis que se produjo en esa década, pierde peso frente a un capitalismo financiero en el que la riqueza se crea especulando con dinero.

Éste escenario ha propiciado que se forme una deuda que se ha ido ampliando, y aún estando en principio a cargo de los bancos, se ha ido pasando a otras empresas y a los estados.

En el momento actual de la crisis la deuda se transmite a la población. Para ésto, las empresas necesitan ampliar sus beneficios para asegurar que puedan pagar sus deudas y las empresas capitalistas, para ampliar el beneficios siempre recortan del factor trabajo, para lo que necesitan una reforma laboral que se lo permita. Por otro lado los estados para reducir el déficit tienen que aumentar la presión fiscal y reducir el gasto.

Por poner ejemplos que nos suenen:

- Congelación y reducción del sueldo de los funcionarios
- Congelación de pensiones
- Recorte de gastos en educación, sanidad, obras públicas, ayudas a la vivienda, prestaciones por desempleo, ayudas a familias...

Lo dicho es la causa de todos los ajustes y reformas que estamos sufriendo, pero no explica todo el contenido de las mismas, pues también se aprovecha para introducir beneficios en favor de los grupos de poder que en los últimos tiempos vienen dominando; nos referimos sin duda a la patronal y al sistema financiero.

En éste tipo de reformas se incluirán, por ejemplo, la eliminación de la negociación colectiva que causará de fácto la desaparición del poder que hoy sustentan los sindicatos mayoritario.



## **F.L. de Madrid**

Plaza de Tirso de Molina, 5.

2º Izq. y 6º Dch.

Tlf: 913690838 / 913690972

[flmadrid@cnt.es](mailto:flmadrid@cnt.es)

**[www.madrid.cnt.es](http://www.madrid.cnt.es)**

**[www.desobedece.org](http://www.desobedece.org)**