

Breve guía para entender la Reforma Laboral

Consecuencias y valoraciones de la Reforma Laboral de septiembre de 2010

20 de septiembre de 2010

El presente documento no pretende ser un análisis exhaustivo de la Reforma Laboral.
Es una guía breve para entender la magnitud de la agresión que supone ésta reforma a los derechos de los trabajadores.

Índice

El origen de la Reforma Laboral	2
Referencias	3
Resumen	4
Empeoramiento de la contratación indefinida	5
Más facilidad para el despido procedente e improcedente	6
El despido por absentismo (faltar al trabajo) aún con causa justificada	8
Más poder unilateral para el empresario y debilitamiento de la negociación colectiva	9
Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	9
Descuelgue (inaplicación) salarial	10
Movilidad geográfica	11
Reducción temporal de la jornada laboral	11
Más dinero (o ahorro) para el empresario	12
Empeoramiento de la contratación precaria	13
Contratos temporales	13
Contrato para la formación	14
Contrato de trabajo en prácticas	14
Contrato por obra o servicio	15
Encadenamiento de contratos	15
Agencias de colocación privadas	16
Empresas de Trabajo Temporal (ETT)	16
Conclusiones	17
Anexos	17
Anexo I: Empeoramiento de la contratación indefinida	17
Anexo II: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	18
Anexo III: Bonificaciones de cuota empresarial por contratación	18
Anexo IV: Indemnizaciones según el tipo de indemnización y pérdidas con la reforma (en mensualidades)	20
Anexo V: Las Reformas Laborales de la democracia	21
Anexo VI: Recursos documentales	21



SOV Valladolid · Confederación Nacional del Trabajo

C/ Juan Bravo, 10-12 local, 47005 Valladolid

983 200 228 · <http://cnt.es/valladolid> · valladolid@cnt.es

· sin subvenciones, sin liberados ·

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 multinacionales 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,

donde dos tercios de la deuda del país corresponde al sector privado. 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, jeso 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 próximamente 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 mas. 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.

Referencias

La reforma laboral tuvo su origen en el **Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de Junio** (BOE 17-06-10), sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo que entró en vigor al día siguiente de su publicación, y ha culminado con la Ley aprobada en el Congreso el día 9 de Septiembre.

- **Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo** (BOE 147, 17.06.2010).

<http://boe.es/boe/dias/2010/06/17/pdfs/BOE-A-2010-9542.pdf>

- **Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo** (procedente del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio). Boletín Oficial de las Cortes Generales: Serie A : Proyectos de Ley, Nº 81-1, 24.06.2010. El plazo de enmiendas finaliza el 05.07.2010.

Histórico:

http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Iniciativas/ProydeLey?_piref73_1335538_73_1335535_1335535.next_page=/wc/servidorCGI&CMD=VERLST&BASE=IWI9&IECE=IWA9&FMT=INITXD1S.fmt&FORM1=INITXLBA.fmt&DOCS=4-4&QUERY=121.cini.+no+%40fcie+no+concluido.fase

- **Ampliación del plazo de enmiendas.** Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (procedente del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio). Boletín Oficial de las Cortes Generales: Serie A : Proyectos de Ley, Nº 81-2, 24.06.2010. El plazo de enmiendas finaliza el 09.07.2010.

- **Texto íntegro de las enmiendas**

http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/A/A_081-08.PDF#page=1

- **Índice de las enmiendas**

http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/A/A_081-09.PDF#page=1

- **Debate del 29/07/2010 de la Comisión de Trabajo e Inmigración**

http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/DS/CO/CO_592.PDF#page=2

Resumen

La reforma afecta de modo especial a todos los trabajadores fijos actuales. Frente a lo que se dice con frecuencia, no es cierto que sólo afecte a los nuevos contratos indefinidos. Por el contrario, la rebaja sustancial de la indemnización por despido se lleva a cabo para los trabajadores fijos actuales, sobre todo los de **mayor antigüedad**, que son a los que tiene mucha importancia la rebaja del 80% del coste del despido.

La reforma es resultado de ingeniería jurídica: Se consiguen los fines de eliminar la estabilidad en el empleo a todos los trabajadores fijos, y de privar de eficacia real a los derechos establecidos en los convenios colectivos mediante el ajuste preciso y sistemático de muy pocas normas, pero que son la que sirven para fundamentar los principios básicos de nuestro sistema de relaciones laborales. Esto dificulta mucho la labor de explicación y comprensión, y es un obstáculo intencionado para impedir que la sociedad en general, y los trabajadores en particular, puedan conocer los efectos reales de la reforma laboral.

Despido. La reforma laboral facilita, hace más rápido y barato el despido, institucionaliza la temporalidad como vía de acceso al mercado laboral, cuestiona el valor de la negociación colectiva dando mayor poder discrecional a los empresarios y abre la intermediación laboral al negocio privado al regular la intervención de las empresas con ánimo de lucro.

- Se amplía el despido por causas económicas, hasta el punto de no exigir pérdidas, ni tampoco una justificación de que se encuentra en peligro la viabilidad de la empresa. Se admite el despido como medida para el mero incremento de los beneficios empresariales.
- Se introduce el despido preventivo por causas objetivas, legalizándose la extinción de los contratos aunque la empresa no tengan dificultades reales. Y se flexibilizan las garantías sindicales, económicas y jurídicas en el despido objetivo, dado que su incumplimiento ya no genera la readmisión obligatoria del trabajador.
- Se equiparan las causas para despedir al mero cambio de funciones o de horario, lo que hace que el despido pueda ser la primera medida que adopte la empresa ante cualquier ajuste. Con ello se elimina la necesidad de que el despido sea la única solución posible para salvar la empresa, y se convierte en un acto banal, de mera gestión empresarial.
- El abaratamiento del despido supone una rebaja del 80% de los costes actuales, y llega a los extremos de que, en muchos casos, se equipara el coste del despido del personal fijo a la finalización de los contratos temporales, o es más barato al empresario despedir que imponer un cambio de horario o traslado.
- A los nuevos contratos se facilita el despido hasta extremos tan desproporcionados que se subvenciona el despido sin necesidad de que la empresa invoque ningún motivo.
- La aplicación de las nuevas causas de despido a las Administraciones y Entidades Públicas ofrece la vía para que lleven a cabo el despido del personal fijo, incluso los ingresados por oposición, como medida para corregir el déficit público, o para llevar a cabo la privatización de los servicios.

Temporalidad. La reforma laboral no adopta ninguna medida para corregir la temporalidad injustificada ni para limitar el fraude generalizado que existe en los contratos temporales, y deja la puerta abierta a que todos los nuevos contratos, en la práctica, sean temporales a efectos de estabilidad en el empleo.

Contrato de obra o servicios. La reforma no desvincula el contrato de obra o servicio de las contrataciones y subcontratas, y no se adoptan medidas para corregir el abuso de estas empresas en la contratación.

Contratos temporales. Tampoco se adoptan medidas para corregir el abuso en el encadenamiento de contratos temporales; las empresas seguirán recurriendo a la rotación de trabajadores despidiendo a los temporales. La norma sigue sin sancionar este fraude de ley y, por tanto, impide que se acabe con la precariedad en la contratación temporal y con el fraude masivo y generalizado.

Contrato eventual por circunstancias de la producción. Se mantiene el contrato eventual por circunstancias de la producción para las actividades estacionales, en vez de apostar por el contrato fijo-discontinuo.

Contrato a tiempo parcial. No se hace ninguna referencia al contrato a tiempo parcial, por la oposición de la patronal CEOE a mejorar las condiciones del mismo.

Contrato indefinido. Se incentiva la desaparición de los contratos indefinidos actuales. El contrato de fomento del empleo (con una indemnización de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades) se generaliza a todos los colectivos de trabajadores y trabajadoras, con lo que los contratos ordinarios (con una indemnización de 45 días, con un máximo de 42 mensualidades) van a quedar en desuso.

Negociación colectiva sectorial. La reforma laboral aprobada implica la pérdida de la eficacia de la negociación colectiva sectorial. Se abren las vías para desarticular la negociación colectiva y que se negocie todo a nivel de empresa.

Se permite que la empresa se descuelgue de todas las condiciones de trabajo establecidas en el convenio del sector, incluyendo la posibilidad de dejar de aplicar el salario, lo que es problemático en las pequeñas empresas sin suficiente implantación sindical. Para ello se eliminan todas las garantías que venían asegurando la eficacia de los derechos establecidos en los convenios sectoriales, que son los que determinan las condiciones de trabajo, profesionales y retributivas de millones de trabajadores.

- **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.** Se permite de forma generalizada que por acuerdo de empresa se modifique el contenido de los convenios de ámbito superior. Se elimina cualquier necesidad de causa para llevar a cabo esta modificación y se amplían las materias sobre las que el acuerdo de empresa puede disponer frente a lo establecido en el convenio sectorial.
- **Descuelgue salarial.** Se facilita a las empresas el descuelgue o inaplicación de las condiciones salariales recogidas en los convenios colectivos sectoriales, posibilitando al acuerdo de empresa modificar el salario (pudiendo ser inferior) así como fijar nuevas retribuciones.

Negociación colectiva en la empresa (pacto y acuerdo de empresa). Se reconoce expresamente que los pactos y acuerdos de empresa pueden ser modificados unilateralmente por el empresario. Afecta a todos los pactos y acuerdos, aunque se hayan negociado con la mayoría sindical. Afecta a todas las materias (jornada, horario, turnos, sistema de remuneración, rendimiento, funciones...) y se puede llevar a cabo por simples razones de mejora empresarial. Se otorga, por tanto, mayor poder al empresario en detrimento de la flexibilidad negociada y la participación sindical. Todo esto da lugar a la pérdida de derechos y a un empeoramiento de las condiciones de trabajo.

Agencias de colocación privadas. Se legaliza la intermediación laboral como negocio privado y se da acceso a las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro a la gestión de la intermediación. También se les otorga competencias que afectarán a las prestaciones por desempleo.

Empresas de trabajo temporal (ett). Se levanta el veto a las empresas de trabajo temporal para que puedan trabajar en la Administración Pública, pudiendo contratar sin someterse a las garantías constitucionales de igualdad, mérito y publicidad, al permitir que las ETT sustituyan a los procesos de selección de personal para la cobertura de puestos temporales (las actuales bolsas de empleo). También se amplía a sectores de riesgo como construcción y sanidad, donde hasta ahora lo tenían prohibido.

Fondo de capitalización individual. Se pretende llevar a cabo una rebaja encubierta de las cotizaciones a la Seguridad Social a fin de que financien, nada menos, que el despido de los trabajadores, en lugar de las pensiones.

Empeoramiento de la contratación indefinida

Extensión del Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida (en adelante, CFCl) y abaratamiento del despido:

- Se generaliza prácticamente para todos los desempleados y trabajadores temporales (Art. 3.2 RDL 10/2010). Se creó en 2001 y lo que hace realmente es abaratar el despido. Aumenta la temporalidad y dualidad.

Ver [Anexo I](#)

- Se convierte a efectos prácticos en el "contrato único".

- Abarata hasta un 58% la indemnización máxima por despido declarado judicialmente o reconocido por el empresario como improcedente puesto que el CFCl tiene una indemnización por despido de 33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades (30x24=620 días de indemnización máxima), frente a los 45 días y 42 mensualidades del contrato indefinido ordinario (30x42=1260 días de indemnización máxima).
- En indemnizaciones con hasta 24 mensualidades el despido se abarata un 26% (al pasar de 45 a 33 días por año trabajado).
- Se impide usar este contrato en los 6 meses posteriores a despidos objetivos o colectivos declarados judicialmente o reconocidos por el empresario improcedentes, pero no se aplica a los despidos anteriores a 18.06.2010.
- Está "generosamente" bonificado para el empresario para contratos anteriores a 21.12.2011 si aumentan empleo fijo en la empresa (Art.10 RDL 10/2010).
- **"DESPIDO EXPRESS"**: Si el empresario reconoce la improcedencia del despido, éste pasa de considerarse nulo a sólo improcedente. Es decir, si el empresario "reconoce" que el despido se hace en fraude de ley por no cumplirse los requisitos formales (carta en plazo y con las causas del despido) y sindicales (comunicación a los representantes), la indemnización sólo sería de 33 días y 24 meses (en lugar de 45 días y 42 mensualidades) y no pagaría salarios de tramitación, y el FOGASA además pagaría 8 días (el empresario sólo pagaría 25 días). (Disp. Ad. 3ª RDL 10/2010) Esto fomentará los despidos.

Esta pérdida de las garantías formales, económicas y sindicales de los trabajadores ante el despido objetivo afecta al conjunto de los contratos de trabajo que hoy existen en nuestro país y tiene, por tanto, un alcance general.

- Permite llegar a él desde contratos temporales, de formación, de relevo, sustitución... y con bonificaciones. (Art. 10 RDL 10/2010)
- Ningún empresario querrá "hacer el primo" contratando con el indefinido ordinario así que este se convertirá en un contrato marginal y a extinguir "biológicamente".
- De este modo, en el caso de los CFCl con el efecto combinado de los 8 días que paga el FOGASA, se iguala la indemnización efectivamente pagada por el empresario en los contratos temporales (12 días (a partir de 2015)) y en los despidos procedentes (20-8=12), con lo que se implanta el contrato de "indemnización única".

En resumen:

Se desarrolla un modelo de contratación que engloba a la práctica totalidad de los trabajadores desempleados o en situación 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". "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 CFCl 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))
- CFCl 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.

- **Despidos colectivos por razones económicas:** basta que de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o (¡atención!) previstas

(despido preventivo económico), o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar (mera posibilidad) a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. La empresa sólo tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de los despidos para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

- **Despidos colectivos por razones técnicas** (cambios en los medios o instrumentos de producción), **organizativas** (en los sistemas de métodos de trabajo) **o de producción** (en el ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado): a la empresa le bastará acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa (despido preventivo técnico, organizativo o productivo) o a mejorar la situación (no se precisa ninguna situación de dificultad en sentido estricto, ni de pérdidas, ni siquiera de disminución de ingresos) de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Esto es muy grave ya que las mismas causas que hasta ahora sólo justificaban la modificación de las condiciones de trabajo (art. 41 ET) (turno, horario, cometidos profesionales, sistema de incentivos), ahora pasan a ser suficientes para justificar el despido, de forma que incluso puede decirse que tras la reforma el despido colectivo u objetivo es más flexible que el régimen actual de modificación de condiciones de trabajo.
- **Despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:** el plazo de preaviso pasa de 30 a 15 días, y bastará con que concorra "alguna" de las causas previstas para el despido colectivo y la extinción afecte a un número de trabajadores inferior al establecido por los despidos colectivos (Art. 2.4 RDL 10/2010 = 53.4 ET).
- Despidos objetivos por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (y otras causas objetivas, ¿cuáles?) de CFCI: los declarados judicialmente improcedentes o reconocidos improcedentes por el empresario se indemnizan con 33 días y un máximo de 24 meses, cuando antes eran 45 días y 42 meses.
- Ahora, el despido objetivo que no cumple las garantías económicas, formales y sindicales del procedimiento, no es nulo (readmisión obligatoria) sino sólo improcedente (la empresa elige readmitir o extinguir el contrato pagando la indemnización). El alcance de esta medida es mucho mayor de lo que aparece a primera vista ya que permite que las empresas se acojan al despido express aunque no cumplan las garantías del procedimiento y así ahorrarse los salarios de tramitación y en los CFCI acogerse a la subvención por despedir del FOGASA.
- Se introducen modificaciones en la tramitación de los ERE como la limitación a la ampliación de su duración, la posibilidad de sustituir el periodo de consultas por los sistemas de mediación o arbitraje acordados, o la denominación de la documentación como plan de acompañamiento social, lo que supone restricciones al acuerdo entre las partes, a la capacidad de examinar la documentación o de negociar las medidas, y sobre todo, limita notablemente el contenido de la documentación que la empresa tiene que aportar al ERE, hasta el punto de excluir la necesidad de un plan de continuidad y viabilidad empresarial.
- Estos menor estándares de exigencia supone una menor tutela judicial o de la administración laboral. La causalidad del despido colectivo u objetivo está debilitada pues admite el despido preventivo, y además, el criterio de razonabilidad se acoge en el estándar mínimo.

Despidos Colectivos Objetivos

--> Motivo --> Existir o preveer situación negativa

--> Justificación --> Deducir minimamente la razonabilidad

Despidos Individuales o Plurales Objetivos

--> Motivo --> Existir o preveer situación negativa

--> Justificación --> Deducir la razonabilidad

Límite entre ambos:

- Totalidad de la plantilla si es superior a 5 trabajadores
- 10 Trabajadores - Menos de 100 Trabajadores
- 10% de los Trabajadores - Entre 100 y 300 Trabajadores
- 30 Trabajadores - Más de 300 Trabajadores
- (Art. 2.1 RDL 10/2010 = 51.1 ET)

El preaviso en los despidos objetivos baja de 30 a 15 días.

En resumen:

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 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 improrrogables) 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 CFCL, 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 (IL), 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).

De esta forma, sería suficiente para despedir al trabajador que falte al trabajo, aunque las faltas estén justificadas por razón de padecer procesos de IT si falta el 20% de su jornada hábil en dos meses consecutivos (8,4 días), o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses (21 días).

Esta rebaja hace que en las empresas de hasta 10 trabajadores prácticamente no tenga ningún sentido práctico el requisito del absentismo general de la empresa, pues las ausencias del propio despedido ya serían suficientes para alcanzar ese índice.

No se computan las bajas por IT derivada de accidente de trabajo, la maternidad, ni tampoco si la baja tiene una duración superior a 20 días.

En resumen:

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 baj 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

El 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.

Además, se reconoce expresamente que el empresario puede unilateralmente dejar de aplicar las condiciones de trabajo establecidas en pactos o acuerdos de empresa (entre los que se incluyen los acuerdos derivados de ERE o los acuerdos de fin de huelga) que no se hayan registrado como convenios colectivos y no sean estatutarios, cuando el empresario considere que con ello mejora la situación de la empresa, aunque ésta no atraviese una situación de crisis ni problemas de viabilidad. Sólo están blindados los estatutarios registrados como convenio colectivo.

Reducción de los plazos de consulta y preaviso (Art. 2.2 RDL 10/2010 = 51.6 ET (Extinción); Art.4.2 RDL 10/2010 = 40.2 ET (Movilidad); Art 5.4 RDL 10/2010 = Art. 41.4 ET (Mod. Sustanciales); Art. 6.1 RDL 10/2010 = Art 82.3 ET (Descuelgue); Art. 7.1.b RDL 10/2010 Referenciando al Art. 51.4 ET (Reducción))

- 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 IMPROORROGABLES. (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

- El preaviso se establece en baja de 30 a 15 días.(Art. 5.3 RDL 10/2010 = 41.3 ET)
- El periodo de consultas se reduce de 15-30 días a un máximo de 15 días IMPROORROGABLES. (Art. 5.4 RL = 41.4 ET)
- El empresario puede cambiar las condiciones fijadas en convenio colectivo de ámbito superior al de empresa incluso con el desacuerdo de los representantes si las somete a la mediación prevista en convenio sectorial o acuerdo interprofesional. De continuar el desacuerdo se aplicaría arbitraje. El laudo arbitral tiene la misma aplicación que la resolución del periodo de consultas y del convenio colectivo. (Art. 5.6 = Art. 41.6 ET)
- Se amplían las materias modificables, añadiendo el horario, DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento. (Art. 5.1 RL = Art. 41.1 ET)
- El empresario puede eliminar ACUERDOS y PACTOS DE EMPRESA así como cesiones empresariales ubilaterales recogidas en convenio de ámbito inferior al del sector si las consultas acaban sin acuerdo. Los cambios dictados por el empresario son efectivos pasados 30 días. (Art. 5.5 RDL 10/2010 = Art. 41.5 ET)
- Si hay convenio, consulta y en su caso arbitraje. El laudo arbitral tiene mismo efecto que convenio colectivo.

- Si en el período de consultas se llega a un acuerdo con la representación de los trabajadores se entenderá que existen las causas justificativas, eliminando el control judicial (Art. 5.6 RDL 10/2010)

Para este caso y los que siguen, la evaluación como modificación colectiva depende de los mismos límites que en los despidos (Art. 5.2 RDL 10/2010). Ver [Anexo II](#).

En resumen:

Con 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 IMPROPRORROGABLES. (Art. 6.1 Párrafo 2 RDL 10/2010 = 41.4 ET)
- Se aplica "cuando dadas la situación y las perspectivas (DESCUELQUE 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.

En resumen:

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 inclinando la balanza a su favor?

Las diferencias siguen acentuándose aun más...

Movilidad geográfica

Art. 4 RDL 10/2010 = Art 40.2 ET

- El periodo de consultas baja de un máximo de 30 a 15 días, IMPRRORROGABLES. 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.

En resumen:

Para cambios colectivos del lugar de trabajo existen también las circunstancias habituales en la nueva RL como son al reducción del tiempo de consultas, 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

Art. 7 RDL 10/2010 = Art. 47 ET

- No hay límite al número de trabajadores afectados. (Art. 7.1.a RDL 10/2010 = Art. 47.1.a ET)
- Los plazos de consultas se reducen a 15 días y a 7 si la empresa tiene menos de 50 trabajadores. (Art. 7.1.b RDL 10/2010 Referenciando al Art. 51.4 ET)
- Son modificaciones para facilitar los "expedientes de regulación temporal de jornada".
- Antes sólo se contemplaba la suspensión de contratos.
- Se permiten reducciones entre un 10 y un 70%. (Art. 7.2 RDL 10/2010 = Art.47.2 ET)
- Sólo si la reducción de jornada y salariales son proporcionales el trabajador quedará en desempleo parcial; si la suspensión es por días completos, quedan en situación de desempleo total. (Art. 8.1 y 8.2 RDL 10/2010 = 203.2 y 203.3 Ley Gral SS)
- Incremento bonificaciones: puede llegar a ser bonificada al empresario entre un 50 (no más de 240 días) y 80% (si ha sido acordada entre trabajadores y empresa y ésta hace formación) en Contingencias Comunes. (Art. 9.1 RDL 10/2010 = Art. 1.2.bis Ley 27/2009)

- Reposición de la prestación con un máximo de 180 días para expedientes de regulaciones antes de 31.12.2001 y expedientes de extinción anteriores a 31.12.2012. (Art. 9.2 RDL 10/2010 = Art. 1.3.bis Ley 27/2009)

En resumen:

La premisa es: "Esta cantidad quiero pagar, este nº de horas te dejo 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.

Y además...

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

Ver [Anexo III](#)

Fondo individual de capitalización (modelo austriaco), a partir de 1.1.2012, con recurso transitorio al FOGASA, hasta 31.12.2011: (Disp. Final 2ª RDL 10/2010 & Disp. Trans. 3ª RL).

“Saqueo” empresarial del FOGASA

- En despidos objetivos (procedentes o reconocidos improcedentes por el empresario) o colectivos de contratos indefinidos (ordinarios o CFCl) de más de 1 año, el empresario se ahorra 8 días por años trabajado porque lo pagará el FOGASA. (Disp. Trans. 3ª.3 RDL 10/2010).
- Se aplica a indefinidos ordinarios y CFCl. (Disp. Trans. 3ª.1 RDL 10/2010).
- Lo reciben las pequeñas empresas (menos de 25 trabajadores, el 98% del país) para cualquier tipo de contrato fijo.
- También reciben la subvención con cargo al FOGASA las empresas de más 25 trabajadores pero sólo para los nuevos contratos fijos.
- Se priva de recursos (descapitaliza) al FOGASA para atender sus fines propios (pago de salarios ante insolvencias...).
- Lo reciben incluso en “fraude de ley” cuando la empresa reconoce en la carta que el despido es arbitrario y no tiene causa.
- Se introduce una diferenciación arbitraria entre despido improcedente por causas objetivas, que sería objeto de subvención pública y el despido improcedente por causas disciplinarias o sin causas, que no sería objeto de tal subvención para el despido.
- Las empresas de menos de 25 trabajadores ya no pueden acogerse al pago directo del 40% de la indemnización en caso de despido objetivo. (Disp. Trans. 3ª.5 RDL 10/2010 Referenciando Art. 33.8 ET).

El “Fondo individual de capitalización”

- Está contemplado en la Disp. Final 2ª RDL 10/2010.
- El Fondo supone introducir por primera vez un "seguro individual" para cada trabajador individualizando las coberturas (despido, movilidad geográfica, formación y jubilación), lo que amenaza con romper el concepto de "caja única" de la Seguridad Social.

- Se mantiene toda la vida laboral y se dota con el equivalente a "x" días de salario por año de trabajo. ()
- No supondrá aumento de las cotizaciones empresariales: no se va a realizar con cargo al patrimonio empresarial, sino exclusivamente o con aportaciones del Estado, o bien se financiarán tales despidos nada menos que mediante rebajas en las cotizaciones sociales hoy existentes para financiar la Seguridad Social (se desviarían recursos para cubrir los costes empresariales ante los despidos, incluidos los arbitrarios y el despido express).
- El empresario se ahorrará pagar en determinadas contingencias (despido, movilidad geográfica (traslado), formación y jubilación) "x" días por año trabajado o "x" cantidad de dinero (está pendiente de determinar).

En resumen:

Y los beneficios económicos para el empresario siguen aumentando.

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 sí, 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

Contratos temporales

- Se pospone a 2015 (en el proyecto era 2014) alcanzar definitivamente los 12 días de indemnización por despido por año trabajado (en 2012,9; 2013, 10; 2014, 11) desde los 8 actuales. (Art. 1.7 RDL 10/2010 = Disp. Trans 13^a)

En resumen:

La 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 pague 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 2^a 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.

Contrato para la formación

Art. 12.2 RDL 10/2010 = Art. 11.2 ET

- La duración tipo no ha variado: de 6 meses a 2 años, pero por convenio se puede ampliar a 3 años (y a 4 para trabajadores discapacitados). (Art. 12.2.c RDL 10/2010 = Art. 11.2.c ET)
- El primer año sólo se cobra la parte trabajada (no la de formación), a partir del segundo se cobra todo y no podrá ser solo el SMI. (Art. 12.2.h RDL 10/2010 = Art. 11.2.h ET)
- Para trabajadores de 16 a 21 años, pero en los contratos firmados antes de 31.12.2012 se permite hasta a 25.
- Amplían a 24 años para contratos con escuelas taller y casas de oficio.
- Sin límite de edad para alumnos de talleres de empleo o discapacitados. (Art. 12.2.a RDL 10/2010 = Art. 11.2.a ET)
- El empresario no paga seguridad social (bonificación 100%) en contratos anteriores a 31.11.2011, tampoco el trabajador. (Art. 11.1 RDL 10/2010)
- Aumenta la cotización pagada por el trabajador (y la del empresario).
- Genera prestación por desempleo (excepto si es celebrado por escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo) aún que siguen sin indemnización por despido.
- Siguen sin indemnización por despido.
- Se pueden convertir en Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida (en delante, CFCI) con bonificación para el empresario.
- La certificación la emite el empresario. Se puede solicitar certificado a la Administración sin necesidad de pruebas (pero luego te pueden contratar en prácticas). (Art. 12.2.g RDL 10/2010 = Art. 11.2.g ET)

Contrato de trabajo en prácticas

Art. 12.2 RDL 10/2010 = Art. 11.1 ET

- Duración sigue de 6 meses a 2 años. (Art. 12.1.b RDL 10/2010 = 22.1.b ET)
- El plazo se amplía de 4 a 5 años desde la obtención del título. (Art. 12.1 RDL 10/2010 = 22.1 ET)
- Se incluyen los certificados de profesionalidad (si te la han certificado, ¿qué prácticas más necesitas hacer?).

En resumen:

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.

Esta 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

- Máximo 3 años (en el proyecto eran 2), ampliable a 4 por convenio sectorial (el empresario "troceará" la obra para que no llegue a esos 3 años y el trabajador no se convierta en fijo. (Art. 1.1.a RDL 10/2010 = Art. 15.1.a ET).
- El trámite parlamentario ha endurecido las condiciones para adquirir la fijeza y exige ahora que en esos 3 años el trabajador haya realizado idéntica actividad y en el mismo puesto.
- Pasado ese plazo el trabajador adquirirá la condición de trabajador fijo en la empresa.
- Las contratas y subcontratas lo pueden seguir usando, a pesar de que desarrollen cometidos permanentes y necesarios para la actividad económica de la empresa.
- El empresario entregará en los 10 días siguientes a la obtención de la fijeza documento justificativo. (Art. 1.3 RDL 10/2010 = Art. 15.9 ET)
- Se elimina el tope en los contratos de obra y servicio para proyectos de investigación universitaria.

En resumen:

Las 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. Esta posibilidad instaaura 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

- El trabajador no puede encadenar contratos temporales (si en 30 meses ha trabajado al menos 24, se convierte en fijo), pero por el mismo puesto de trabajo sí pueden seguir pasando sucesivos trabajadores contratados temporalmente (su regulación queda para el convenio sectorial). La medida se autoanula y

potencia la temporalidad. (Art. 1.2 RDL 10/2010 = Art. 15.5 ET)

- El empresario entregará en los 10 días siguientes a la obtención de la fijeza documento justificativo. (Art. 1.3 RDL 10/2010 = Art. 15.9 ET)

En resumen:

Ésta 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

- Se les autoriza "ánimo de lucro".
- Amplio poder sobre el trabajador parado (asumen tareas propias de los SPE: control del trabajador, proponen ofertas de trabajo, formación...) y tienen poder para proponer sanciones sobre la prestación por desempleo (privatizan el derecho al desempleo). (Art. 16 RDL 10/2010 = Art. 231.1 Ley Gral SS)
- Se convierten en un potente intermediario en el mercado de trabajo (suelen tener además ETTs) y colaboran con los servicios públicos de empleo (en adelante, SPE). (Art. 14.2.5 RDL 10/2010 = Art. 21.bis Ley 56/2003)
- No necesitarían autorización del trabajador para actuar en su nombre.

Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

A partir de 1.1.2011

- Entran en todos los sectores privados (construcción, minería, sondeos, explosivos, alta tensión...) (Art. 17.6.2 RDL 10/2010 = Dsp. Ad. 2ª.2 Ley 14/1994) salvo puestos de (alto) riesgo (radiaciones, agentes cancerígenos...) o que se acuerde en convenio sectorial antes de 31.12.2010. (Art. 17.6.1 RDL 10/2010 = Dsp. Ad. 2ª.1 Ley 14/1994)
- Se les levanta todas las limitaciones para trabajar con las administraciones públicas. (Art. 17.7 RDL 10/2010 = Disp. Ad. 4ª Ley 14/1994)

En resumen:

Se 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 facto la desaparición del poder que hoy sustentan los sindicatos mayoritarios.

Anexos

Anexo I: Empeoramiento de la contratación indefinida

Disp. Trans. 3ª 1 y 3 RDL 10/2010

- En los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o CFCL, celebrados con posterioridad a la entrada en vigor de éste RDL 10/2010, cuando el contrato se extinga [...] una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será abonada directamente por el FOGASA en una cantidad equivalente a 8 días por año trabajado [...]
- El abono procederá siempre que el contrato haya tenido una duración superior a un año y cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa [...]

Art. 1.7 RDL 10/2010

La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el Art. 49.1c de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se aplicara de modo gradual conforme al siguiente calendario:

- 8 días por año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31-12-2011
- 9 días por año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 1-1-2012
- 10 días por año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 1-1-2013
- 11 días por año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 1-1-2014
- 12 días por año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 1-1-2015

Art. 2.1 RDL 10/2010

Simplificando todo el texto: a éstos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados o concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de lo ello se deduce mínimamente la "razonabilidad" de la decisión extintiva para contribuir a mejorar

la situación de la empresa o "a prevenir" una evolución negativa de la misma.

Art. 3.4 RDL 10/2010

Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario.

Art. 3.2 RDL 10/2010

El contrato (CFCI) podrá concertarse con trabajadores incluidos en los grupos siguientes:

- Jóvenes desde 16 hasta 30 años, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando de contraten para profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Mayores de 45 años.
- Personas con discapacidad.
- Parados que lleven, al menos, 3 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Desempleados que, durante 2 años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos temporales, incluidos los contratos formativos.
- Desempleados a quienes, durante los 2 años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.
- Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un CFCI con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.
- Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010. Éstos contratos podrán ser transformados en un CFCI con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de 6 meses. Ésta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

Anexo II: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Art. 5.2 RDL 10/2010

- Totalidad de la plantilla si es superior a 5 trabajadores
- 10 Trabajadores - Menos de 100 Trabajadores
- 10% de los Trabajadores - Entre 100 y 300 Trabajadores
- 30 Trabajadores - Más de 300 Trabajadores

Anexo III: Bonificaciones de cuota empresarial por contratación

Art. 10 RDL 10/2010

Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida (hasta 31-12-2011).

- Contratación de trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, ambos inclusive, inscritos como desempleados al menos 12 meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación oficial, las empresas tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 800 euros durante 3 años los hombres y de 1000 euros las mujeres.
- Contratación de mayores de 45 años, inscritos como desempleados al menos 12 meses, las empresas tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 1200 euros durante 3 años los hombres y de 1400 euros las mujeres.
- Por transformación en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, las empresas tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 500 euros durante 3 años los hombres y de 700 euros las mujeres.
- Será requisito imprescindible para que puedan aplicarse las bonificaciones establecidas en éste artículo que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo

en la empresa.

- Las empresas que se acojan a éstas bonificaciones estarán obligadas a mantener, durante el tiempo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.

Contrataciones efectuadas hasta el 31/12/2011

Causa Bonificación	Importe	Tiempo
Contratación indefinida hasta 31.12.2011 de trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo.	Hombres 500 euros Mujeres 700 euros	Tres años
Contratación indefinida hasta 31.12.2011 de trabajadores mayores de 45 años inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses	Hombres 1200 euros Mujeres 1400 euros	Tres años
Transformación en indefinidos hasta 31.12.2011 formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación	Hombres 500 euros Mujeres 700 euros	Tres años
Hasta 31.12.2011 contratos para formación con trabajadores desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo	100% de las cuotas empresariales y de los trabajadores	Toda la vigencia del contrato
Contratos para formación anteriores al 18.06.2010 y se prorroguen hasta el 31.12.2011	100% de las cuotas empresariales y de los trabajadores	Toda la vigencia del contrato

1. Estas contrataciones deben suponer incremento del nivel de empleo fijo de la empresa ó de la plantilla (en el caso de los formativos).
2. Las empresas durante el periodo de duración de las bonificaciones deben mantener el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o la transformación bonificada.

Esta reforma destinará en torno a 2.800 millones de euros para bonificar la contratación.

Art. 11 RDL 10/2010

Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación:

La empresa que, a partir de la entrada en vigor de éste RDL, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos.

Art. 9.1 RDL 10/2010 = Art. 1.2.bis Ley 27/2009

[...] El derecho a la bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social [...] será ampliado al 80% cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas [...] tales como acciones formativas [...].

Anexo IV: Indemnizaciones según el tipo de indemnización y pérdidas con la reforma (en mensualidades)

Años	A 45/42	B 45/42 + Salar. de tramit. (3m)	C 33/24	D 20/12	E 20/12 - 8 FOGASA	C-B 33/24 - 45/42+ Salar. de tramit. (3m)	D-B 20/12 - 45/42 + Salar. de tramit. (3m) Pérdida para el trabajador	E-B (20/12 - 8 fogasa) - 45/42+st Pérdida para el trabajador	DIF % C/B dif % 33/24 - 45/42 + Salar. de tramit. (3m) Pérdida para el trabajador	DIF % D/E DIF % 20/12 - 45/42+st	DIF % E/B dif % (20/12 - 8 fogasa) - 45/42+st Lo que deja de pagar el empresario
1	1,50	4,50	1,10	0,67	0,40	-3,40	-3,83	-4,10	-75,56%	-85,19%	-91,11%
2	3,00	6,00	2,20	1,33	0,80	-3,80	-4,67	-5,20	-63,33%	-77,78%	-86,67%
3	4,50	7,50	3,30	2,00	1,20	-4,20	-5,50	-6,30	-56,00%	-73,33%	-84,00%
4	6,00	9,00	4,40	2,67	1,60	-4,60	-6,33	-7,40	-51,11%	-70,37%	-82,22%
5	7,50	10,50	5,50	3,33	2,00	-5,00	-7,17	-8,50	-47,62%	-68,25%	-80,95%
6	9,00	12,00	6,60	4,00	2,40	-5,40	-8,00	-9,60	-45,00%	-66,67%	-80,00%
7	10,50	13,50	7,70	4,67	2,80	-5,80	-8,83	-10,70	-42,96%	-65,43%	-79,26%
8	12,00	15,00	8,80	5,33	3,20	-6,20	-9,67	-11,80	-41,33%	-64,44%	-78,67%
9	13,50	16,50	9,90	6,00	3,60	-6,60	-10,50	-12,90	-40,00%	-63,64%	-78,18%
10	15,00	18,00	11,00	6,67	4,00	-7,00	-11,33	-14,00	-38,89%	-62,96%	-77,78%
11	16,50	19,50	12,10	7,33	4,40	-7,40	-12,17	-15,10	-37,95%	-62,39%	-77,44%
12	18,00	21,00	13,20	8,00	4,80	-7,80	-13,00	-16,20	-37,14%	-61,90%	-77,14%
13	19,50	22,50	14,30	8,67	5,20	-8,20	-13,83	-17,30	-36,44%	-61,48%	-76,89%
14	21,00	24,00	15,40	9,33	5,60	-8,60	-14,67	-18,40	-35,83%	-61,11%	-76,67%
15	22,50	25,50	16,50	10,00	6,00	-9,00	-15,50	-19,50	-35,29%	-60,78%	-76,47%
16	24,00	27,00	17,60	10,67	6,40	-9,40	-16,33	-20,60	-34,81%	-60,49%	-76,30%
17	25,50	28,50	18,70	11,33	6,80	-9,80	-17,17	-21,70	-34,39%	-60,23%	-76,14%
18	27,00	30,00	19,80	12,00	7,20	-10,20	-18,00	-22,80	-34,00%	-60,00%	-76,00%
19	28,50	31,50	20,90	12,00	7,20	-10,60	-19,50	-24,30	-33,65%	-61,90%	-77,14%
20	30,00	33,00	22,00	12,00	7,20	-11,00	-21,00	-25,80	-33,33%	-63,64%	-78,18%
21	31,50	34,50	23,10	12,00	7,20	-11,40	-22,50	-27,30	-33,04%	-65,22%	-79,13%
22	33,00	36,00	24,00	12,00	7,20	-12,00	-24,00	-28,80	-33,33%	-66,67%	-80,00%
23	34,50	37,50	24,00	12,00	7,20	-13,50	-25,50	-30,30	-36,00%	-68,00%	-80,80%
24	36,00	39,00	24,00	12,00	7,20	-15,00	-27,00	-31,80	-38,46%	-69,23%	-81,54%
25	37,50	40,50	24,00	12,00	7,20	-16,50	-28,50	-33,30	-40,74%	-70,37%	-82,22%
26	39,00	42,00	24,00	12,00	7,20	-18,00	-30,00	-34,80	-42,86%	-71,43%	-82,86%
27	40,50	43,50	24,00	12,00	7,20	-19,50	-31,50	-36,30	-44,83%	-72,41%	-83,45%
28	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
29	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
30	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
31	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
32	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
33	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
34	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
35	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
36	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
37	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
38	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
39	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
40	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
41	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
42	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
43	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
44	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
45	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%

46	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
47	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
48	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%
49	42,00	45,00	24,00	12,00	7,20	-21,00	-33,00	-37,80	-46,67%	-73,33%	-84,00%

Anexo V: Las Reformas Laborales de la democracia

Reformas laborales del PSOE

Ley 32/1984 Introducción de 14 modalidades de contratos temporales. Generalización del contrato **basura**. Descualificación: a partir de este momento los empresarios no tendrían que justificar la contratación temporal en base a una causa coyuntural o extraordinaria. Prolongación de los contratos de prácticas hasta los 3 años. Proliferación de los contratos temporales de fomento del empleo sin controles y con costes de despido casi nulos. Recorte en la base de cálculo de las pensiones con la subsiguiente disminución de las mismas.

El “decretazo” Ley 1 de 1992. Recorte drástico de las prestaciones por desempleo: disminución del número de parados con derecho a las mismas, así como de su cuantía, del periodo de percepción y de la aportación del estado. Incremento de 6 a 12 meses de los contratos temporales de fomento del empleo.

Ley 14/1994 Llegan los chupasangres de las ETTs de la mano del PSOE. Legalización de las ETTs. Los trabajadores podían ahora prestar sus servicios a otras empresas, sin prácticamente derecho alguno y con salarios más bajos, eso sí tenían trabajo, aunque fuera bajo la precarización máxima.

Ley 11/1994. Reforma profunda del Estatuto del los Trabajadores. Consolidación de la contratación temporal (contratos de obra o servicio, por circunstancias de producción, por interinidad y por lanzamiento de una nueva actividad). Introducción del contrato de aprendizaje. Disminución de los salarios de tramitación en despidos declarados como improcedentes. Introducción de la posibilidad de despidos masivos, hasta el 10% de plantilla sin necesidad de ERE.

Reformas laborales del pp

La reforma “modélica” de 1997. Consensuada entre patronal y sindicatos. Los sindicatos mayoritarios adoptaron los valores del capitalismo neoliberal dominante, concretado en la flexibilización del mercado de trabajo y la supeditación de este a la buena marcha de las empresas. Se establece el nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida (conocido como “fijo barato”) suponiendo para el empresario un abaratamiento en los costes de despido económico objetivo improcedente. Se introducen rebajas a la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Reforma de 2001. Renovación del acuerdo suscrito en 1997. Se efectuó por decreto ley con el PP en mayoría absoluta. Se establece la vigencia permanente de los contratos indefinidos de fomento y se amplían los colectivos que pueden acogerse a ellos.

Reforma de 2002 Ley 45/2002 “El Decretazo”. Con el objetivo de modificar la normativa referida a las prestaciones por desempleo y el abaratamiento del despido. Recorte de las prestaciones por desempleo mediante la pérdida de periodos contributivos, restricciones a los subsidios agrarios

Anexo VI: Recursos documentales

Textos oficiales

- **Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo**
<http://boe.es/boe/dias/2010/06/17/pdfs/BOE-A-2010-9542.pdf>
- **Proyecto de ley - Histórico**
http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Iniciativas/ProydeLey?_piref73_1335538_73_1335535_1335535.next_page=wc/servidorCGI&CMD=VERLST&BASE=IWI9&PIECE=IWA9&FMT=INTXD1S.fmt&FORM1=INITXLBA.fmt&DOCS=4-4&QUERY=121.cini.+no+%40fcie+no+concluido.fase
- **Texto íntegro de las enmiendas**
http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/A/A_081-08.PDF#page=1
- **Índice de las enmiendas**
http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/A/A_081-09.PDF#page=1

- **Debate del 29/07/2010 de la Comisión de Trabajo e Inmigración**
http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/DS/CO/CO_592.PDF#page=2

Abogados y empresas

- LEX NOVA: reforma laboral; análisis del RDL 10/2010; medidas que afectan a la negociación colectiva; cuadro comparativo tras la reforma.
<http://www.reformalaboral2010.es>
- Ya está aquí la reforma laboral. Sonsoles Navarro Salvador.
<http://www.reformalaboral.com/index.php/2010/06/18/ya-esta-aqui-la-reforma-laboral>
- Uría Menéndez. Reforma Laboral 2010.
<http://www.uria.com/esp/circulares/laboral/106jun10ed.especial.htm>
- Reforma Laboral- índice y resumen detallado RDL 10/2010. JUCAR consultores.
<http://www.jucarconsultores.com>
- Reforma del mercado de trabajo 2010. JAUSAS, Departamento Laboral, junio 2010.
<http://www.jausaslegal.com>
- Que ha cambiado (de verdad) en la Reforma Laboral. Fernando Vizcaíno de Sas, Abogado, Socio Director Departamento Laboral Jiménez de Parga Abogados.
<http://www.expansion.com/2010/07/01/opinion/tribunas/1278019754.html>
- Guía para entender los cinco cambios clave que trae la reforma laboral. Ignacio Ramos, de Peña Abogados.21/06/2010.
<http://www.economista.es/economia/noticias/2249389/06/10/Guia-rapida-para-entender-los-cinco-puntos-clave-de-la-reforma-laboral.html>
- Novedades laboral RDL 10/2010. J & A Garrigues. S.L.P.
- Circular RDL 10/2010. Gabinete Económico ASTUR S.L. 18/06/2010.
<http://www.gabineteeconomicoastur.com>
- Desarrollo esquemático de las principales novedades normativas. Mónica Albiol Ortuño, Abogado
<http://www.reformalaboral.com/index.php/2010/06/23/desarrollo-esquematico-de-las-principales-novedades-normativas/>
- Comparativa de la Reforma Laboral de Junio de 2010
<http://despachoabogados.fullblog.com.ar/post/comparativa-reforma-laboral-despido-barato-junio-2/>
- Circular sobre RDL 10/2010. AGEIM ASESORES, S.L. Dpt. Jurídica.
<http://www.ageim.es>
- Análisis jurídico del RDL 10/2010. Copiado por Antonio Sánchez Acosta.
- Informe resumen junio 2010, RDL 10/2010. FRESHFIELDS BRUCKHAUS DERINGER
<http://www.freshfields.com>
- Actualidad Informativa, Aclaraciones al RDL 10/2010. Ángel Luis Vázquez Torres, Despacho D. Francisco Collado (Abogado y Graduado Social). 1/07/2010.
- Modificaciones introducidas por el RDL 10/2010 de 16 de junio en materia de contratación. Lus laboris (Global Human Resources Lawyers), SAGARDOY ABOGADOS.

Críticos

- Reforma laboral 2010: más que una reforma.
http://salamanca.cnt.es/images/reforma_laboral_2010.pdf
- Valoración del RDL 10/2010 por CCOO y UGT. 22/06/2010.
<http://www.reformalaboral.com/index.php/2010/06/25/valoracion-del-rdl-102010-por-ccoo-y-ugt>

- Una reforma laboral ineficaz, antidemocrática y antiobrera. M. de la Fuente, J. Hernández, K. Irurzun e I. Otxoa Gara. 29/06/2010.
<http://www.gara.net/paperezkoa/20100628/207476/es/Una-reforma-laboral-ineficaz-antidemocratica-antiobrera/>
- UGT todo lo que necesitas saber sobre la reforma. 18/06/10.
<http://www.ugtparetauli.cat>
- Informe del gabinete técnico confederal de UGT sobre el RDL 10/2010. 24/06/2010. Sª ACCION SINDICAL-COODINACIÓN ÁREA EXTERNA. GABINETE TECNICO.
- Cuadro-resumen de la Reforma Laboral 2010. 19/06/2010. Bernardo García abogado de UGT.
- Análisis del RDL 10/2010 UGT-FSP (Serveis Publies) País Valencia.
- Asociación/revista Transversales. Contrarreforma Laboral, nuevo decretazo del Gobierno.
<http://www.trasversales.net>
- La Contrarreforma. Colectivo No somos nadie.
<http://www.trasversales.net>
- Comfia-CCOO, Federación de Servicios Financieros y Administrativos. 21/06/2010
<http://www.comfia.net/html/15237.html>
- Valoración de la Reforma Laboral. Luis Carballo, CC OO.
<http://ccoocristalglass.blogspot.com/search/label/Reforma%20Laboral>
- Principales novedades del RDL 10/2010. CC OO Gabinete Estudios Jurídicos. Francisco J. Gualda y Martín A. Gualda. 17/06/2010.
- CCOO cree que la reforma ´viola´ varios derechos. CC.OO. Global Salcai Utinsa S.A.
<http://ccooglobalsalcaiutinsa.blogspot.com/2010/06/ccoo-crea-que-la-reforma-viola-varios.html>
- Anatomía de la Reforma Laboral
<http://www.enlacesocialista.org.mx/articulo-espana-no-a-la-reforma-laboral-del-capital-a-la-huelga-general.html>
- TEL. artículo, Lucha en torno al tiempo de trabajo, Daniel Ximenez Sáez.
<http://www.tel.org.ar/lectura/arttpotrab.html>
- Flexibilidad Laboral en el Sector del Metal. Un análisis sobre la regulación convencional sectorial (II.2). Observatorio industrial del sector del metal 2009. CC OO Federación de Industria.
www.observatorionegociacioncolectiva.org/comunes/temp/.../438835.pdf
- Ley 32/2006 de subcontratación en la construcción.
www.boe.es/boe/dias/2006/10/19/pdfs/A36317-36323.pdf

Prensa

- Notas sobre la reforma laboral (I) Revista Sin Permiso, 27/06/2010
- La reforma laboral abre la veda del despido barato. Lucía Abellán. EL PAIS, 17/06/2010.
- El RDL 10/2010.
<http://todo-laboral.blogspot.com/2010/06/el-real-decreto-de-la-reforma-laboral.html>

Patronal

- Reforma Laboral. Asempal Confederación Empresarial de la Provincia de Almería. 23/06/2010.
- Comentarios al RDL 10/2010. Manpower. 23/06/2010.
- Los 7 puntos clave de la reforma laboral. 17.06.2010.
<http://www.expansion.com/2010/06/17/opinion/1276730973.html>

- Contenido de la reforma laboral. 24/06/2010 en Artículos de opinión.
<http://www.trabajosett.es/2010/06/24/contenido-de-la-reforma-laboral>
- Comentarios a la reforma laboral RDL 10/2010. FOE Área Jurídica.