

# FICHA DE FORMACIÓN

## Hilo Negro



108

## CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL

### LAS NUEVAS (DES)REGULACIONES DEL TRABAJO (1)



Nos encontramos con el agua al cuello y, cientos de miles de personas, quizás millones, son ahogadas con la expoliación de sus derechos fundamentales, el empleo y un salario insuficiente para vivir con dignidad. La expropiación de sus rentas [bien salariales, bien de sus pensiones y prestaciones], sirven para financiar la gran estafa del sistema financiero.

Los fundamentos básicos del estado Social y de Derecho, que hasta ahora, constituían los pilares de las democracias representativas, fueron quebrados desde el mismo momento que se modificó el artículo 135 de la CE: "siempre habrá dinero para pagar los intereses y el capital de una deuda absolutamente ilegítima, a banqueros, fondos de inversión y demás buitres".

"Necesitamos conocer la realidad por más que la misma sea abyecta y, necesitamos tener un posicionamiento político, sindical y social no sólo muy crítico con ésta, sino también y, sobre todo, tenemos que enfrentarnos y desobedecer a quienes son los responsables de esta barbarie".

#### SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA LA REFORMA POSIBILITA:

1. Prioridad del convenio colectivo de Empresa y/o grupos de empresas.
2. Descuelgue Salarial convencional y auto-descuelgue del resto de condiciones de trabajo.
3. MODIFICACION SUSTANCIAL CONDICIONES DE TRABAJO.
4. La eliminación de la ultraactividad.

#### EN CONCLUSIÓN:

Se destruye la capacidad normativa de los convenios, pues las condiciones colectivas pactadas, pueden ser eliminadas (descuelgue) y/o modificadas unilateralmente por el empresario, en base a la "descausalización" llevada a efecto por el legislador.

Desnaturaliza la eficacia general del convenio, pues abre la vía para la individualización de las condiciones del contrato, a la vez que "fulmina" la ultraactividad<sup>2</sup> de los convenios, los cuales tendrán una eficacia máxima de un año, salvo pacto en contrario.

Es decir los tres principios básicos de la Negociación colectiva, la naturaleza normativa de los convenios colectivos, la eficacia general de los convenios y la ultraactividad o prórroga automática del contenido normativo de los convenios, se encuentran eliminados de facto.

CONSECUENCIAS CONCRETAS en este balance desde febrero 2012:

La consecuencia más dolorosa es sin duda el campo aplicativo de la Negociación Colectiva: la tasa de cobertura descendió hasta el 55% en el 2011 y a fecha de octubre 2012, esta tasa aún a descendido más, encontrándose en el 40%.

La consecuencia dramática es el hecho político del desplazamiento (reemplazar) de la contractualidad como método, es decir la capacidad de llegar a acuerdos por las partes, por el principio de unilateralidad del empresario que determina no sólo las condiciones individuales del trabajo sino también las colectivas.

SOBRE LOS DESPIDOS COLECTIVOS LA REFORMA POSIBILITA:

La extensión de las causas del despido de carácter económico. El art. 51.1 ET dice ahora: "Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos"

La supresión de la autorización administrativa para el despido colectivo y para la suspensión de los contratos o reducción de jornada:

Eliminación de la autorización administrativa previa para el despido colectivo.

Eliminación de la autorización administrativa previa para las decisiones empresariales de suspensión de contratos o reducción de jornada.

Se mantiene la autorización administrativa para las Empresas en Concurso y en los casos de fuerza mayor.

EL DESPIDO COLECTIVO Y OBJETIVO EN EL SECTOR PÚBLICO:

La Reforma plantea: "El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el art.3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el RDL 3/2011 de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del ET..."

Afectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas....Se entenderán que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes... se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos...

LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO COLECTIVO

El despido objetivo desde el 12 de febrero, fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012, se constituye en el despido normalizado de todos los trabajadores y trabajadoras, de cualquier sector, incluido el Sector Público para el personal laboral, con una indemnización de 20 días por año y máximo 12 mensualidades.

