



SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL

Nº 135

REFORMA DEL MERCADO LABORAL

- EMPLEO**
- CONTRATACIÓN**
- DESPIDOS**
- NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

MARZO 2012

BOLETÍN

INFORMATIVO

Análisis sindical y jurídico de urgencia sobre Normas y Acuerdos de Reforma del Mercado de Trabajo en materias de empleo, contratación y negociación colectiva:

- **Ley 35/2010 de Reforma del Mercado de Trabajo**
- **RDL 7/2011 de Reforma de la Negociación Colectiva.**
- **Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) –CEOE, CEPYME, CC.OO, UGT – de 9 de Enero 2012.**
- **II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012/2014 –CEOE, CEPYME, CC.OO, UGT – de 25 de Enero 2012.**
- **Especial referencia y detalle de la reforma laboral, RDL 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	páginas	3 a 4
2. LA CRISIS DEL EMPLEO.	página	5
3. MERCADO DE TRABAJO DUAL	página	6
4. LAS POLÍTICAS LABORALES.		
4.1 EL DESPIDO	páginas	7 a 12
4.1.I. La temporal.		
4.1.II. Los Despidos del empleo fijo: Los individuales.		
4.1.III. Los Despidos del empleo fijo: los colectivos (eres y concursos).		
4.1.IV. Conclusiones obvias de este nexo legislación/despidos/crisis de los empleos.		
4.2 LA NEGOCIACION COLECTIVA	páginas	12 a 23
4.2.1. Reformas de la negociación colectiva, 1994, 1997, 2010, 2011 y 2012.		
4.2.2. Estructura y articulación de la Negociación Colectiva: Descentralización, una nueva estrategia patronal.		
4.2.3. Vigencia y ultraactividad de los Convenios.		
4.2.4. Flexibilidad Interna.		
4.2.4. a. Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.		
4.2.4. b. Descuelgue convencional, Inaplicación de los convenios.		
5. RENTAS SALARIALES Y BENEFICIOS. LOS SALARIOS Y LA PRODUCTIVIDAD	páginas	24 a 25
6. PRINCIPALES ASPECTOS DE LA REFORMA LABORAL, RDL 3/2012		
	páginas	26 a 30
7. QUÉ PENSAMOS, QUÉ DECIMOS DESDE CGT Y CÓMO ACTUAMOS		
página	páginas	31 a 32

ANEXOS:

- *I Población Activa, Parada y Ocupada en España 1965/2012.*
- *II Evolución Sectorial del Empleo Temporal.*
- *III Tabla de Desigualdad de trato en materia de despidos (indemnización).*
- *Salarios, distribución de la riqueza y desigualdades.*

1. INTRODUCCIÓN

Nos enfrentamos nuevamente, con unas políticas laborales que emanadas del poder legislativo (gobiernos de turno, ligados a una práctica de alternancia más o menos consolidada) y, pactadas en lo esencial¹ por los agentes sociales (empresarios y sindicatos), sostienen ideológicamente que, *la rigidez o rigideces existentes en el mercado laboral², es decir la regulación de derechos laborales, como derechos mínimos o derecho necesario*, estrangulan el mercado laboral, haciendo imposible cualquier solución flexible³ que no sea la pérdida de cientos y cientos de miles de puestos de trabajo, en aquellas situaciones de contracción, recesión de la economía y, con mayor virulencia, en situaciones de crisis y en un estado basado en una actividad económica que utiliza fundamentalmente mano de obra de forma intensiva y en general de forma poco cualificada.

El anterior argumento ha venido repitiéndose de forma reiterativa en todas y cada una de las Reformas Laborales llevadas a cabo desde la primera, que en realidad es el propio Estatuto de los Trabajadores de 1980. Este argumento mentiroso, falaz y, particularmente ideológico neoliberal, se constituye en la política rectora en la **Reforma Laboral llevada a efecto por el Gobierno del PSOE en la reforma de 2010 y reforma de la negociación colectiva de 2011 y, con fecha de 11 de Febrero 2012, el PP, a través del RDL 3/2012**, no sólo ha reforzado, sino

¹ Si bien la presente reforma es unilateral, y desborda tanto la previa realizada por el PSOE y el IIAENC, no cabe duda que muchas medidas, pero, sobre todo, la filosofía que subyace y muchos elementos ya estaban previamente recogidos en reformas pactadas, como por ejemplo, en el II AENC (ver Boletín 134), como desindexar los salarios del IPC, la flexibilidad absoluta de los elementos centrales del contrato con una mínima negociación o la estructura salarial descentralizada si bien con posibilidades de limitación pactada.

² Esta ideología neoliberal, de manera descarnada, es sustentada en la “Memoria justificativa y Económica” del RDL 3/2012 de Reforma del Mercado Laboral, sosteniendo la misma:“(…)la **estabilidad** (en el empleo, se refieren), **puede tener también un lado negativo cuando, al ser el riesgo de despido muy reducido, se desincentiva el esfuerzo y se genera una excesiva resistencia a la adaptación a las nuevas necesidades. Este tipo de estabilidad tiene bastante que ver con el coste y margen de decisión empresarial en el despido, que en España es relativamente más caro y limitado que en países de nuestro entorno...**”(negritas propias).

³ **Soluciones flexibles:** *En la entrada* (contratación) sugieren un necesario precio bajo del coste de contratación, y a la *salida* de la relación laboral, una disponibilidad unilateral del empresario a la hora de ponerle término (*despido*), es decir, desistimiento, a un precio reducido según antigüedad, pero como norma general según RDL 3/2012, de 20 días por año y con un tope de 12 mensualidades.

- a) *En la permanencia* (condiciones del trabajo y prestación habitual de la relación laboral), una distribución irregular de la jornada de manera unilateral por parte del empresario; la modificación con o sin causa, con o sin negociación, de las condiciones sustanciales de trabajo: sistemas de retribución, cuantía salarial, turnos, movilidad funcional y el descuelgue con o sin causa de las condiciones colectivas del convenio, entre ellas las salariales.
- b) *La moderación salarial generalizada*, es decir, la pérdida de poder adquisitivo de las rentas salariales.

que **legalizado la desregulación casi total de los derechos laborales, tanto los individuales, como sobre todo, los colectivos.**

El RDL 3/2012 de 10 de febrero sobre medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, sumado al RDL 7/2011 de 11 de junio de medidas urgentes para la reforma de la Negociación Colectiva, constituyen la esencia de la desregulación laboral, al abordar y exigir a las partes negociadoras, la *flexibilidad impuesta unilateralmente por el Empresario, [dejando sin efecto (por ahora), la "flexibilidad pactada"*⁴ que así se establecía en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (IIAENC)], *en las condiciones de trabajo (jornada, tiempo de trabajo, sistemas de remuneración, cuantía salarial, sistemas de turno, movilidad funcional y movilidad geográfica), en la moderación del precio del trabajo con incrementos salariales ligados a la situación concreta de la empresa bajo parámetros no del incremento de los precios (IPC), sino de criterios de gestión empresarial (resultados, productividad, etc.), cuando dicha gestión, en nuestro ordenamiento laboral corresponde únicamente al capital, no al trabajo, a la vez que la posibilidad de desligarse el empresario concreto de las obligaciones salariales y condiciones de trabajo (existiendo causa) que se hayan fijado por convenio.*

Además, se da un paso más, hacia la gestión autoritaria de la fuerza de trabajo, aquella que requiere de eliminar el conflicto (capital/trabajo), por medio de regular, bien a través de acuerdos inter-confederales, bien a través de pactos directos empresa/sindicatos/trabajadores, procedimientos de solución de discrepancias, ante cualquier conflicto surgido en el seno de las relaciones laborales, e imponer el arbitraje obligatorio,.

El gobierno del PP, a finales de diciembre, "amenaza" a los agentes sociales con las políticas de la UE condensadas en el denominado "Pacto del Euro"⁵, de imponerlas por Decreto, de no llevarse a efecto una Reforma Laboral "de verdad, de calado y como el dios mercado manda".

Las respuestas empresariales y de los sindicatos CC.OO y UGT son inmediatas, el 9 de enero 2011 se suscribe el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (acuerdo interconfederal que recoge la Mediación y Arbitraje establecidos en la reforma de 2011, BOE 23 de febrero de 2012) y, el 25 de enero suscriben el "II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014". El "dios mercado" con sus representantes en la política: BCE, Comisión Europea, FMI, Banco de España y todo el sistema financiero y empresas multinacionales, parecen no tener suficiente y, exigen medidas al estilo de la tragedia griega y portuguesa y, de esta manera, el 11 de Febrero de 2012 se publica en el **BOE el RD 3/2012 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.**

La agresión de este Decretazo al derecho laboral, es de tal calibre, que constituye una reforma en toda su extensión política y social, retrotrayéndonos a sistemas de relaciones laborales unilaterales y autoritarios, donde la discrecionalidad de la que se dota al empresario a la hora de disponer del contrato del trabajador/a, eliminando cualquier vestigio del carácter tuitivo del derecho laboral hacia el trabajador, del acceso a la tutela judicial y creando una inseguridad plena en el trabajo.

⁴ Así se establece en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (II AENC), BOE de fecha 6 de febrero de 2012.

⁵ Más adelante analizamos el Pacto del Euro y sus consecuencias sobre el mercado laboral, las pensiones y el gasto público.

2. LA CRISIS DEL EMPLEO

La creación o destrucción de empleos, es ajena al precio del coste de la mano de obra y a la menor o mayor flexibilización del mercado de trabajo, y ésta crisis del empleo, se encuentra directamente relacionada con la mayor o menor tasa de ganancia del capital

Como sostiene Carlos Prieto "(...)desde el comienzo de la transición política, la evolución del empleo en España, venía siguiendo una pauta según la cual no hay crecimiento ni reducción suaves y lentas del empleo y desempleo" (C. P. en "Crisis, reforma Laboral y Modelo productivo. Caso español, 2010).

Desde el 2007, comienzo de la crisis social y concretada en el mercado de trabajo como la crisis del empleo, es decir, de su destrucción a cientos de miles, hasta el 2011, según la última EPA, se han destruido 2,7 millones de puestos de trabajo, afectando ésta en una primera etapa, que transcurre entre el 2007/2009, fundamentalmente al empleo temporal y en una segunda, 2009/2011, tanto al temporal como al empleo indefinido.

El modelo español, el de su tipo de economía, fundamentalmente de servicios, donde se concentra el 73% de todo el empleo desde la transición, el empleo⁶ cuando crece lo hace muy intensamente y cuando cae no es de manera suave, sino que sigue el mismo ritmo de destrucción que cuando crece. "Así fue entre el 76 y el 91: del 76 al 85 destrucción de dos millones de empleos y del 85 al 91, creación de algo más de dos millones de empleos" (Carlos Prieto). En el período comprendido del largo ciclo de crecimiento de la economía mundial y la española en concreto, que abarca del 95 al 2005, se crearon 7 millones de empleos y los ocupados/as pasan de 12,5 millones en 1994 a 20,3 millones en 2007 y con una tasa de paro del 8,6%.

En 1994 la tasa de paro se situaba en el 24,5%, es decir 3,8 millones de personas, con una población activa de 16.087,7 millones de personas, es decir casi 2 puntos porcentuales más que en la actualidad a **diciembre 2011 que se sitúa en el 22,85%**, es decir 5,3 millones de personas paradas, y una población activa de 23.087,6 millones de personas.

Esta intensidad en la creación/destrucción del empleo, es "(...)absolutamente atípica en términos de comparación internacional...si lo comparamos con la evolución del empleo en la Europa de los 15, vemos que de 1994 a 2005 en el conjunto de estos países, el empleo crece el 12,5%, mientras que en España lo hace en un 42%, casi cuatro veces más (en el 2007 el crecimiento habrá sido del 62%). Pues bien, la crisis actual es la crisis de ese crecimiento acelerado: una destrucción también acelerada..." (C.P. obit.cit.).

⁶ En el Anexo I, la serie desde 1965 a 2011 de población activa, ocupada, parada y tasa de paro, permite visualizar el tipo de empleo y su destrucción, no sólo desde la transición, sino con anterioridad, en la etapa del desarrollismo impulsada por los gobiernos de los denominados como tecnócratas, del OPUS (los López Rodó...).

3. MERCADO DE TRABAJO DUAL

La cultura empresarial de la temporalidad y la falsedad del mercado de trabajo dual como la causa de la destrucción de empleo

El mercado de trabajo, en su modalidad de empleos asalariados, en el 2008, año de crisis real en los empleos, en la economía productiva y de servicios, se caracterizó por utilizar contrataciones temporales, al igual que en los 14 años anteriores 1995/2007 de “crecimiento ininterrumpido”.

Los contratos realizados por los empresarios, de cualquier sector y actividad, en un 90% de media, desde comienzos del siglo XXI, es decir año 2000, **han sido temporales**.

La crisis, no ha modificado la modalidad de contratación, se mantiene la **temporal**. La modalidad de temporalidad como algo “volátil”, “flexible” y “fácilmente prescindible” se encuentra en la “idiosincrasia” o cultura empresarial dominante, pese a que legalmente sea la excepción y requiera la existencia de causas que la justifiquen.

*“(…)una buena parte de la temporalidad⁷, se explica por la propia naturaleza de la especialización productiva de la economía española. Y por políticas en las que el empleo temporal es un medio para ejercer un mayor control social sobre los empleados, para **forzarles a aceptar condiciones de trabajo** que quizás no aceptarían con una mayor seguridad del puesto de trabajo”, Albert Recio en– “Segmentación, dualismo y desigualdades en el mercado laboral español”, 2010.*

Un año como el 2008, representativo de la crisis de los empleos, el **87,4%** de todos los contratos temporales realizados **se hicieron por las modalidades de “obra o servicio” (42,2%) y “eventual por circunstancias de la producción” (45,2%)**. Es el imperio del “fraude en la contratación” que la legislación laboral institucionalizó desde el año 1984 y que de manera sistemática, las diferentes reformas laborales, 1994, 1997, 2002, 2006 y 2010, no han querido sino apalancar una manera de contratación, es decir capacidad de crear empleo numeroso, sin pensar en las consecuencias y efectos de este empleo: en la misma medida que se genera (ciclo alto de crecimiento económico), se puede destruir sin prácticamente costes, en cualquier momento de variación del ciclo económico, bien por recesión o bien por “batacazo” del modelo de crecimiento *financiarizado del ladrillo*.

⁷En la tabla del Anexo II, se muestra la evolución sectorial del empleo temporal.

4. LAS POLÍTICAS LABORALES

Las (des)regulaciones normativas, como causa de la crisis de los empleos:

A la libertad absoluta para el despido por parte empresarial [-con excepción de los representantes sindicales y en los supuestos de vulneración de derechos fundamentales-], **se une**, en el modelo del mercado español de trabajo, **el bajo coste o el precio del despido. La salida del mercado laboral, y la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo unilateralmente por el empresario y abaratar su coste es un de los ejes que han seguido las diferentes reformas realizadas y, en especial la actual reforma laboral.**

4.1 EL DESPIDO.

Tres modalidades de DESPIDO⁸:

4.1.I. La temporal.

Una de las fórmulas utilizadas para la reestructuración del mercado de trabajo en este período de crisis ha sido la extinción o no renovación de los contratos temporales existentes. El precio de la finalización de estos contratos, o bien es simbólico 8 días, -progresivos hasta 12 días en el 2015-, por año o bien sencillamente no tienen ninguna indemnización. Debe valorarse además, que su tiempo de antigüedad es muy corto en general, lo cual contrae un doble efecto, por un lado minoran sus indemnizaciones en cuantía baja de inicio (8 días por año de servicio), y por otro, sus prestaciones de desempleo son muy cortas y exiguas pues sus bases de cotización se encuentran en torno a los 900 euros.

Debemos señalar no obstante, que la utilización de esta fórmula se basa en la altísima tasa de fraude en una contratación temporal que debería ser causal, cuando, por el contrario, sirven para atender necesidades indefinidas.

Es por ello, que aunque se plantea como elemento a reformar, el elevar el coste de la extinción de estos contratos y la reducción del coste de la indemnización del despido improcedente (45 días por año trabajado con el límite de 42 mensualidades) confluyendo en una indemnización general "media" de 20 días por año trabajado, que la extinción de un contrato por la finalización de su causa no tiene base en incumplimiento e ilegalidad alguno, mientras que la indemnización por despido improcedente resarce de una actuación ilegal y unilateral por el empresario que incumple el carácter de indefinido de un contrato y lo extingue sin causa alguna que lo ampare.

4.1.II. Los Despidos del empleo fijo: Los individuales⁹.

⁸ Aunque se podría diferenciar entre extinción del contrato de trabajo cuando éste finaliza por cualquier causa, supuestamente ajena a la voluntad de las partes, y despido, cuando es el empresario el que unilateralmente decide su finalización, se ha consolidado la utilización de un único término para todas las realidades, en la medida en que interesadamente se trata de asimilar el coste de una finalización contractual con el coste e indemnización como resultado de una decisión unilateral ilegal por el empresario.

⁹ Son aquellos despidos que se denominan objetivos, bien por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas, inadaptación sobrevenida, absentismo, etc..que no lleguen a los topes establecidos cada 90 días según tamaño de la Empresa para que sean considerados y tramitados como despidos colectivos.

En el otro segmento del **empleo, el fijo**, la destrucción de empleo, es menor, ponderando en un 20% en el 2008. Las vías de despidos se fundamentan en la **libertad absoluta para despedir de nuestro ordenamiento laboral, si bien, se indemniza levemente dicho despido carente de causa alguna e injustificado**. Las vías son dos fundamentalmente: los despidos individuales o plurales por causas objetivas y los colectivos por ERE. Las indemnizaciones legalmente fijadas son en ambos casos de 20 días por año trabajado.

Una característica común a todos estos **despidos objetivos**, desde el decretazo del 2002 del PP, es el conocido como *despido exprés*¹⁰, que consiste en el reconocimiento por parte del empresario de que las causas de despido objetivo aducidas (económicas, técnicas, organizativas o productivas o mercado de carácter individual del trabajador) son falsas o inciertas y reconocen el despido como improcedente, pasando automáticamente la indemnización a los 45 días por año trabajado, pero ahorrándose los salarios de tramitación, para el caso de ser impugnado y llegar al Juzgado (media de 60 días de salario de ahorro).

Este **despido objetivo** desde el 12 de febrero, fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012, también con gobierno PP, **se constituye en el despido normalizado** de todos los trabajadores y trabajadoras, de cualquier sector, incluido el Sector Público para el personal laboral, **rebajándose drásticamente el coste del despido en un 60%**¹¹.

La diferencia en cuanto a la destrucción de empleo, bien fijo, bien temporal y las diferencias en cuanto al coste de los despidos, es notoria. En dos años, del 2006 al 2008, se despidió a 1,2 millones con contrato temporal con costes nulos o prácticamente gratis y, en cambio, en este mismo periodo de dos años, solamente se despidió a 360.211 trabajadores indefinidos, donde el coste aún a pesar de ser significativamente más alto, como la cantidad de despedidos es menor, no dispara los costes globales salariales a los empresarios.

Según el Banco de España, los costes por el despido solamente suponen el 2% de los costes laborales en los Balances de las Empresas, otros analistas, como Valdés Dal Ré, lo rebajan al 1,5%.

El despido objetivo procedente, con la nueva regulación del RDL 3/2012, que lo establece como supuesto general, no sólo convierte en inexorable la libertad de disposición unilateral del empresario del contrato, [incurriendo posiblemente en un supuesto de inconstitucionalidad, pues tanto desde la legislación europea como la española, como la regulación convencional de la OIT, tiene que haber una causa justa], sino que atenta contra el principio de igualdad de trato, al generalizar la indemnización máxima en 720 días, es decir 24 mensualidades, en los casos que dicho despido fuera declarado improcedente por los

¹⁰ El *despido exprés* es aplicable tanto a los despidos objetivos como a los disciplinarios, y se basa en que conjuntamente recoge una causa y el reconocimiento de inexistencia de dicha causa, eludiendo de esta forma la generación de salarios de tramitación. Si bien es cierto que se ha eliminado éste con la actual reforma, es porque se han eliminado los salarios de tramitación y no porque se hayan dado mayores garantías a los trabajadores.

¹¹ La indemnización por despido improcedente con 45 días por año trabajado tenía el límite de 42 mensualidades y el objetivo procedente con 20 días por año trabajado tiene un límite máximo de 12 mensualidades.

tribunales y, solamente, aquellos trabajadores con antigüedades anteriores a 1984, es decir que tuvieran una antigüedad de 28 años o más a la fecha de despido, percibirían el tope de las 42 mensualidades. En esta nueva regulación, debería operar el principio de no discriminación por fecha de entrada y acceso al mercado de trabajo.

Como Anexo IV, se adjunta tabla de fecha de antigüedad en los contratos y años de despidos (Fuente el País del 12 de febrero 2012).

4.1.III. Los Despidos del empleo fijo: los colectivos¹²(ERE y Concursos).

¹² **Despidos colectivos (Artículo 51.1 ET, según redacción dada por el RDL 3/2012):** causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, cuando en un período de 90 días afecte:

- i. a 10 trabajadores en empresas de menos de cien.
 - ii. El 10% de trabajadores en empresas entre cien y trescientos.
 - iii. 30 trabajadores en empresas que ocupen trescientos o más.
- b. **Concurrencia de las causas:**
- i. **Económicas:** cuando de los resultados de las empresas 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 producen durante tres trimestres consecutivos.**
 - ii. **Técnicas:** cuando se produzcan cambios, **entre otros**, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
 - iii. **Organizativas:** cuando se produzcan cambios, **entre otros**, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal, o en el modo de organizar la producción.
 - iv. **Productivas:** cuando se produzcan cambios, **entre otros**, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La descausalización del despido, bajo la apariencia de *concretar (objetivar)* sostienen) las causas del mismo (económicas, organizativas, técnicas y productivas), ligada a una falsa tutela judicial efectiva, cierra el círculo de la desregulación laboral, pues lo que hasta ahora se consideraba como la *última ratio* (última razón), es decir, el despido, a la que podían acudir las empresas, siempre y cuando **demostrarán en fase judicial** que era la “última razón” para asegurar la continuidad de la empresa, en estos momentos, *se configura como la primera opción de la que dispone el empresariado ante cualquier cambio tecnológico, organizativo, técnico o que repercuta en la mejora de la producción y/o competitividad.*

Hay que destacar que conjuntamente con la reforma de las causas, SE ELIMINA LA AUTORIZACION ADMINISTRATIVA EN LOS ERE, y se reducen los períodos de la resolución del ERE (ERE ESPREX).

- c. **Período de Consultas artículo 51.6 ET:** cuando termine sin acuerdo, el Empresario, comunicará a la Autoridad Laboral y a los RRTT su decisión final que haya adoptado en cuanto a los despidos colectivos y sus condiciones. Comunicada esta decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario procederá a comunicar individualmente a los trabajadores/as afectados/as y pondrá a su disposición la indemnización de 20 días por año. En todo caso deberán mediar 30 días desde que se comunicó el inicio del periodo de consultas a la Autoridad Laboral y la fecha de efectos del despido.
- d. **Despido Objetivo:** Artículo 52 c) ET, cuando concurran alguna de las causas previstas en el art.51. 1 ET y en número inferior al establecido en el mismo. Artículo 53.1 c) ET, preaviso de 15 días y copia a la representación legal de los trabajadores.

En el período de 10 años, se han destruido, bien de forma permanente, bien de manera temporal (ERE suspensivo) más de 800.000 puestos de trabajo. El año 2008, es dramático en cuanto en tanto se multiplican por tres los ERE, alcanzando a casi 150.000 trabajadores¹³.

Tanto los ERE extintivos como los suspensivos se producen en las empresas con un tamaño medio, entre 50 y 250 trabajadores (29% de ERE extintivos y 31% en ERE suspensivo). A continuación le siguen las empresas grandes, más de 5.000 trabajadores (11,8% ERE extintivo y 13% ERE suspensivo) y las empresas entre 1000 trabajadores y 4.999 trabajadores (10,3% ERE extintivo y 11% ERE suspensivo).

La *desvergüenza* de los despidos colectivos y, en consecuencia la facilidad legislativa e institucional, la encontramos en las razones alegadas y reales del despido a través de los ERE:

- “Beneficios decrecientes”
- “Adecuación de los recursos de la Empresa para ganar en competitividad”
- “Cierre de una unidad de negocio para externalizar con el fin de abaratar costes laborales”
- “Deslocalización de la producción a terceros países”

Causas alegadas por empresas con sustanciosos beneficios, blindajes y bonus millonarios de sus directivos, salarios escandalosos de sus consejos de administración, etc.

Con la nueva (des)regulación del despido colectivo del RDL 3/2012, al ampliar sus causas, regulando que constituye causa del mismo 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 producen durante tres trimestres consecutivos**”, todas las empresas con beneficios, bien entidades financieras, bien del sector de telecomunicación, energía, industrial, etc., pudieran llevar a efecto “despidos colectivos”, pues sus beneficios han sido decrecientes respecto al año anterior, lo cual pudiera servir de “causa” de despido.

El otro método, son las reestructuraciones de grandes empresas, por lo general multinacionales, a través de los denominados falsamente *mecanismos no traumáticos* y especialmente el de “prejubilación”, con el único objetivo de poblar estas empresas de trabajadores en condiciones contractuales precarias, salarialmente y en derechos laborales.

En el período de 10 años, 1998/2008, se han destruido casi 3 millones de puestos de trabajo por la vía del despido, bien individual bien colectivo, lo cual muestra, una vez más la gran facilidad tanto en generar empleo, un determinado tipo de empleo, del tipo de modelo económico “español”, como en destruirlo, cuando se trata de reestructurar el modelo y aumentar la tasa de ganancia por las gerencias empresariales.

4.1.IV. Conclusiones obvias de este nexo legislación/despidos/ crisis de los empleos.

Nota: El Despido Objetivo cuando no cumple los requisitos formales del 53.1 ET, será declarado Improcedente (en su día, y en reforma anterior, se eliminó que fuera declarado nulo con la consecuencia de readmisión y abono de los salarios dejados de percibir).

¹³ Los ERE suspensivos se ceban en el sector del automóvil y componentes del automóvil, afectando a la práctica totalidad de la plantilla de las grandes multinacionales del auto: Ford, Seat, Renault, Peugeot-Citroën, etc. Y a las empresas de componentes, no quedando prácticamente ninguna sin soportar un ERE suspensivo y/o extintivo.

Pese a los discursos mediáticos, se muestra que despedir es facilísimo en este país. La percepción social del acto del despido se muestra como un acto “normalizado”, banal e irrelevante, como “un incidente de viaje” en el trascurso de la solución técnica en la economía de mercado. Esta cultura social, ha pasado directamente a la cultura jurídica, la cual da por normalizado las distintas reformas desregulatorias de la protección y tutela judicial ante el acto unilateral y violento del despido:

La Reforma inicialmente proveniente del año 1997 y más tarde, Ley 12/2001, estableciendo una modalidad contractual de contrato de fomento de la contratación indefinida, que ante el despido basado en la alegación de una causa objetiva, y la declaración judicial de inexistencia de dicha causa, ve mermada la indemnización de 45 días por años trabajado y límite de 42 mensualidades a 33 días por año trabajado y límite de 24 mensualidades.

La Reforma del 2002 del artículo 56.2 del ET, disuade al trabajador despedido de pedir la tutela del juez, mediante la figura del *despido exprés* que permite eludir los salarios de tramitación. Se admite judicial y socialmente la descausalización del despido. La percepción de que el despido es libre, es decir, se le libera de cualquier tutela y se inicia un camino que ahora culmina de reducción del coste del mismo.

La Ley Concursal del 2003, que aniquila la negociación colectiva en los despidos colectivos en empresas en concurso.

Debemos igualmente destacar que en paralelo a dichas reformas, se produce la penetración del discurso liberal economicista (despido libre y sin tutela) del acto del despido al servicio del mercado libre en la Jurisprudencia, tanto por los Juzgados de lo Social, los Tribunales Superiores de Justicia como el Tribunal Supremo.

La Reforma del 2012, en el despido individual y colectivo, supone otorgar al empresario “licencia para asesinar el contrato de trabajo”, y la muerte del derecho laboral¹⁴.

¹⁴ Además de ampliar las causas de despido objetivo, limitar el control judicial de éstos y eliminar los controles administrativos, se ha creado un nuevo contrato indefinido con periodo de prueba de 1 año, para las empresas de menos de 50 trabajadores/as, lo que supone configurar un despido acausal y carente de indemnización alguna. Además, nos encontramos con una vulneración manifiesta de la legalidad, pues el periodo de prueba debe estar relacionado con la capacidad del trabajador y el desarrollo de su actividad, y no con el tamaño de la empresa. Como sostiene Valdés dal Ré “(...)El TS ha dicho en los últimos años que en un periodo de prueba tan largo solo puede estar sostenido si el trabajo realizado lo justifica”, pero con esta legislación, cualquier oficio, cualquier profesión, pueden ser contratados con esta modalidad, luego parece claro que el único fundamento que conlleva este período de prueba anual, no es sino el **despido libre y a coste 0**.

En los despidos colectivos, al retirarse la autorización administrativa, como sostiene el profesor Baylos “(...)atenta contra la obligación de los poderes públicos de mantener una política de empleo. El derecho al trabajo se fundamenta en que las personas tienen derecho a un empleo del que no pueden ser despedidos sin una justa causa...”

Y en este sentido, Jueces para la Democracia sostienen “(...)Esta nueva degradación de la causalidad en el despido, junto a la introducida por el nuevo contrato “indefinido para emprendedores” y a la supresión de la autorización administrativa en despidos colectivos, es contraria al derecho constitucional al trabajo que consagra el art. 35 de la Constitución Española que, como ha recordado el Tribunal Constitucional, integra el derecho a no ser despedido sin justa causa, lo que nos sitúa también al margen de los compromisos asumidos por España con la ratificación del Convenio 158 de la OIT”. (Jueces para la Democracia).

La individualización del modelo de relaciones laborales, lleva a la ruptura con el contrato colectivo, que es constituida mediante la reforma y la imposición del unilateralismo empresarial en la reforma de la negociación colectiva.

Las instituciones, mediadoras en el conflicto capital-trabajo: gobiernos, judicaturas, administraciones autonómicas y locales, y sindicatos, han creado una cultura del empleo en el estado español que está soportada por un contrato "sin derechos", es decir, fácilmente contratable (por precios y flexibilidad), sin derecho alguno durante su prestación y fácilmente prescindible (por precios y libertad cuasi-absoluta).

4.2. LA NEGOCIACION COLECTIVA.

La Negociación Colectiva, es un instrumento de reparto de poder. Dicho de otra forma, el sindicato debe asumir una posición de contrapoder respecto al empresariado, bien privado, bien público, de limitar el poder de la gerencia.

Una mirada rápida de la Negociación Colectiva, ahora que se ha reformado, debe comprender desde el año 80 (Estatuto de los Trabajadores) hasta los tiempos de la flexibilidad y la competitividad, siglo XXI, y, al menos, tenemos que ver de forma crítica, si el "poder obrero" ha aumentado o por el contrario, sus reivindicaciones, medidas en términos de intereses: rentas salariales, tiempo de trabajo, mayor o menores cuotas de igualdad, destierro de discriminaciones, cualificaciones, salud..., han ido decreciendo y disminuyendo.

También, debemos contemplar si esas reivindicaciones obreras, han sido capaces de ordenar el entramado contractual, desde los derechos, es decir desde los valores democráticos y obreros, como la democracia directa (asambleas), poder de decisión de las personas salariables y la autonomía obrera.

La posición objetiva del "sujeto sindicato" en nuestro sistema de relaciones laborales y más específicamente en el papel que la carta Magna otorga a la negociación colectiva¹⁵ y en consecuencia, a sus representantes -sindicatos-, considera un derecho fundamental la misma, al igual que la libertad sindical, de cuyo núcleo duro forma parte, en consecuencia, es un papel **esencial y fundamental**.

Asistimos al cuestionamiento del papel de la negociación colectiva y de la legitimación de los sujetos intervinientes. Cuestionamiento que obedece a distintos factores. Unos, endógenos: pervisión de los objetivos y fines en base a componendas y esquemas de colaboración, y, otros, exógenos: la concertación social y las políticas de consenso que hacen desaparecer en la práctica el conflicto, comportándose los sindicatos como agentes sociales, funcionales a la economía o lo que es lo mismo, al beneficio empresarial, construyendo una determinada cultura, cada vez más alejada de una ética de justicia social y sin poner en cuestión el sistema capitalista, o sus lógicas en cada coyuntura social e histórica.

¹⁵ Constitución Española 1978, artículo 37.1 "La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y las empresas, así como la fuerza vinculante de los convenios".

La contradicción entre el deber ser (sujeto de contrapoder) y el ser (funcionales a la economía y a la tasa de ganancia del capital), pervierte el doble objetivo permanente en la negociación colectiva: la mejora de las condiciones de trabajo y el reparto de poder.

La negociación colectiva ha mutado su papel destacado ligada a la acción sindical, es decir al conflicto, hasta convertir su papel en “un amplio favor legislativo” donde el poder económico (y el político) entienden que el convenio colectivo en un sentido amplio es “*un instrumento de gobernabilidad...preferible al legislativo*” (U.Romagnoli 2008). Desde la desregulación laboral de la década de los 90 (abandono legislativo de los derechos necesarios y mínimo indisponible a partir del cual negociar), el empresariado entiende que la “autonomía de las partes”, les permite introducir mayores cuotas de flexibilización de las condiciones de trabajo y por lo tanto de la organización del trabajo, adaptando la mano de obra en función de sus intereses.

Esta retirada –estratégica- de la norma legal (derechos mínimos, derecho necesario, en salario, tiempo de trabajo, complementos salariales, cualificaciones, etc.), instaaura el convenio como “*instrumento de gobernabilidad*”, y, los sindicatos se transforman en disciplinadores de la mano de obra, permitiendo el actual estado de cosas: la precarización integral de las condiciones de trabajo y la “*dictadura contractual*”¹⁶ del empresario, siendo su cara contraria, la pérdida de poder obrero o la ausencia de contrapoder.

4.2.1. Reformas de la negociación colectiva, 1994, 1997, 2010, 2011 y 2012.

El sistema de negociación colectiva constituido en el Título III del ET del 80, es una traslación del Acuerdo Básico Interconfederal de 10 de junio de 1979 (ABI/79) y el Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de enero de 1980 (AMI/80), suscritos *exclusivamente por la CEOE y la UGT*. El legislador hace una opción política determinada e instaaura un sistema de relaciones laborales basado en un modelo **centralizado y selectivo de representaciones profesionales** (Martín Valverde). Es decir, de origen se consolida lo que ya anunciaba el AMI/1980... “*sólo es posible pactar con quien representa a la mayoría y esté en condiciones de hacer cumplir lo pactado en las distintas unidades de producción afectadas por el Convenio respectivo*”.

La democracia directa o lo decidido por Asambleas o Consultas directas (referéndums), carecen de fuerza legitimadora, en primer lugar y, en segundo lugar, se constituye el **papel disciplinador** del sindicato, sólo tiene capacidad de negociar y legitimidad para ello, quien “(...)esté en condiciones de hacer cumplir lo pactado...”.

Este sistema se asienta en tres **principios** básicos:

- *La naturaleza normativa de los convenios colectivos*, lo que significa que las condiciones colectivas pactadas obligan automáticamente a los contratos individuales.
- *La eficacia general de los convenios*, lo que significa que las condiciones colectivas pactadas obligan automáticamente a los sujetos bajo su ámbito estén o no afiliados y hayan o no negociado dicho convenio.

¹⁶ Pérez Rey

- *La ultractividad o prórroga automática del contenido normativo de los convenios tras finalizar su vigencia y hasta ser sustituido por otro posterior.*

La Reforma Laboral de 1994, modifica en la regulación de la negociación colectiva, abriendo la posibilidad de “derogar” algunos de estos principios. Así, se aumenta la competencia de los convenios colectivos y se permite modificar las regulaciones legales: periodo de prueba, duración de los contratos para la formación o eventuales y el límite para la jornada diaria. Y en línea con la necesidades “flexibilizadoras” de los empresarios, éstos consiguen que a través del mecanismo de negociación colectiva, materias *esenciales* anteriormente reguladas por Ley (derecho mínimo necesario e indisponible para las partes), se desregularizan y la autonomía de las partes puede “negociar” la estructura salarial, la remuneración del tiempo extra-jornada (horas extras), la clasificación profesional, la distribución irregular de la jornada de trabajo en cómputo anual, la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores y el plus de antigüedad.

El campo competencial de la negociación colectiva, se abre a los nuevos sistemas de gestión de la mano de obra, a la desregularización de los derechos laborales y a gestionar el trabajo como un coste variable¹⁷.

Se regula la posibilidad de pactar las *cláusulas de “inaplicación o descuelgue salarial”*, lo que supone exceptuar, en la práctica, en materia salarial la eficacia general de los convenios colectivos.

Los convenios colectivos, introducen la contratación temporal, como la manera “normal y habitual” del trabajo y la aceptación sindical del trabajo como “*coste variable*”.

El año 1997, con los dos importantes acuerdos (Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo –AIEE- y el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva –AINC-), sienta las bases socio-laborales del nuevo marco en el cual se va a ordenar los mercados de trabajo. Esta Reforma alcanza un consenso total entre los actores sociales y políticos, gobierno, empresarios y sindicatos. Consenso sobre el diagnóstico y consenso sobre las medidas a adoptar.

La Reforma de 1997 incide directamente en dos factores –productividad y competitividad- y se adoptan medidas para estimular la contratación indefinida, surgiendo un modelo distinto de gestión de las capacidades de la mano de obra (la utilización por parte del capital de las capacidades que l@s trabajador@s alquilan cuando entran, permanecen y salen de los mercados de trabajo), con un doble objetivo: por una parte posibilitar un cambio en la competitividad de las empresas (introducirse en los mercados de demanda de alto valor añadido) y, por otra, asegurar un nivel de demanda doméstica que garantice niveles de crecimiento económico rentables para la inversión del capital.

La reforma laboral de 2010, Ley 35/2010, la reforma laboral de 2011, RDL 7/2011, y el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, en lo referente a la negociación colectiva se centran en la facilidad normativa para el empresario, para modificar condiciones de trabajo contractualmente acordadas: movilidad funcional y geográfica, jornada de trabajo, distribución irregular del tiempo de trabajo y horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración, sistemas de trabajo y rendimiento, dotando del mismo

¹⁷ El empresario considera que sólo pagará aquel trabajo necesario, cuando lo requieran sus necesidades productivas, y por el tiempo necesario que requiera la producción y realización de sus productos. Es decir, el trabajo es mercancía pura y se convierte en coste variable y no fijo ajeno a la producción.

procedimiento modificativo que en los despidos por causas económicas, técnicas y productivas, impulsando de esta manera la flexibilidad interna en la gestión de la mano de obra.

La Reforma Laboral de 2012 por medio de RDL 3/2012 de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, en lo referente a la Negociación Colectiva, 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, y 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 de los convenios, los cuales tendrán una eficacia máxima de dos años, 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*¹⁸.

4.2.2. Estructura y articulación de la Negociación Colectiva: Descentralización, una nueva estrategia patronal.

Frente al modelo desarrollado desde la transición, que apostaba básicamente por la centralización en la negociación colectiva, las últimas reformas (RDL 7/2011) el II AENC y la propia reforma RDL 3/2012 llevan la negociación colectiva a la descentralización.

Podemos decir que estructura centralizada es cuando la negociación predominante es la de ámbito sectorial, y en especial de ámbito geográfico estatal, que reserva ciertas materias que se deben negociar en ese ámbito y remite a las restantes materias a ámbitos inferiores, que por lo general, complementan, concretan y/o desarrollan lo negociado en el ámbito amplio.

En cambio, estructura descentralizada cuando la negociación se realiza mayoritariamente en ámbitos concretos inferiores al sectorial, o bien, que el convenio de ámbito amplio, generalmente sectorial estatal o provincial, no establezca una relación de exclusión y/o prioridad, con los restantes ámbitos.

El RDL 3/2012 establece la absoluta prioridad del convenio colectivo de empresa, sin limitaciones mediante la modificación del artículo 84 del ET. El Real Decreto-ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 11 de febrero de 2012), ha establecido la prioridad del convenio de empresa en las siguientes materias:

La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

¹⁸ Es también llamativo la configuración de la “decisión empresarial de carácter colectivo” como una nueva fuente de producción de normas laborales que se opone de forma excluyente a la negociación colectiva, que es el instrumento que privilegia el art. 37 CE para la regulación de las condiciones de trabajo y de empleo, y que se relaciona directamente con la libertad de acción sindical protegida en el art. 28 CE”, A. Baylos, artículo “Una reforma Clasista”, publicado en diario digital el 12/02/2012

- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente ley a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 (*acuerdos que ahora podrán ampliar y no limitar dicha prioridad, en cuanto a las materias prioritarias*).

No se trata de establecer un ámbito más cercano a los trabajadores y trabajadoras para que tengan un mayor poder de decisión sobre sus condiciones de trabajo, o incluso que éstas se adecuen más al ámbito en que deben aplicarse, como sostiene la propaganda de la reforma laboral aprobada y del propio acuerdo, pues dicha realidad se podría obtener mediante el establecimiento de mínimos indisponibles en la configuración legal (Estatuto de los Trabajadores y demás normas de desarrollo) y regulación convencional sectorial, y una aplicación adaptada a cada espacio más cercano de regulación, sino que se trata de desregular las condiciones de trabajo y permitir la competencia entre empresas con esas condiciones.

Esa es la estructura negocial y va a conducir al monopolio del convenio colectivo de empresa sin conservar un mínimo sectorial del que partir como *suelo negociador de base*.

Es decir, desaparecen incluso las escasas posibilidades establecidas normativamente por la reforma de RD-ley 7/2011, de bloqueo de dicha descentralización mediante el acuerdo interprofesional sectorial o autonómico de frenar o limitar dicha descentralización.

Frente a la reforma de 2011 RDL 7/2011, que incrementaba la capacidad de las comisiones paritarias, la presente reforma modifica las competencias de las comisiones paritarias y se le deja de atribuir funciones por mandato legal (modificación del artículo 85 ET). No se trata de que volvamos a acudir a las comisiones negociadoras y a la totalidad de las representaciones para participar en el proceso negociador, sino que ante el unilateralismo empresarial, dicha figura carece del valor fijado inicialmente de gestión de la flexibilidad negociadora funcional a la competitividad y productividad.

Igualmente se han eliminado los plazos máximos de negociación colectiva fijados en la reforma de 2011, en la medida en que la pérdida de vigencia por medio de la ultraactividad ya es suficiente coacción legal como para *ayudar* a suscribir el nuevo convenio.

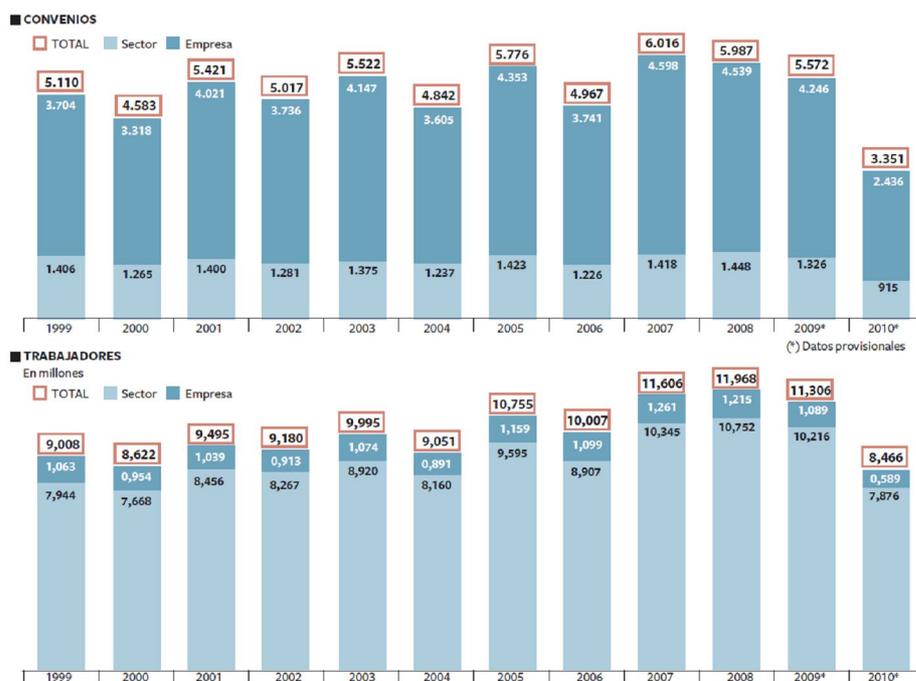
Se han eliminado del contenido mínimo de los convenios colectivos, en relación con lo anterior los plazos mínimos de denuncia e inicio de negociación.

En definitiva se utilizan las posibilidades que ofrece el artículo 83 ET¹⁹ y la prevalencia de lo que se puede acordar sobre las reglas del artículo 84 ET²⁰ para incapacitar a fijar derechos laborales mínimos para las empresas o grupos de empresas.

¹⁹ Artículo 83. Unidades de negociación.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.



(Fuente El País – Negocios)

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

²⁰ Artículo 84. Concurrencia.1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el **apartado 2 del artículo 83**, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el **artículo 83.2**.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el **artículo 87.1**.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el **artículo 83.2** no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

3. Salvo pacto en contrario negociado según el **artículo 83.2**, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los **artículos 87 y 88 de esta Ley** podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el **artículo 83.2**, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

4.2.3. Vigencia y ultraactividad de los Convenios.

La **ultraactividad** es el aspecto más conflictivo (sobre todo por parte de la patronal) en materia de vigencia del convenio y así, se viene a modificar el 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La pervivencia de un convenio a lo largo del tiempo, era la garantía de la **continuidad de las relaciones laborales colectivas, al dotar de un suelo normativo mínimo** que impidiera la voracidad empresarial y conservando los elementos esenciales contractuales.

Estamos hablando, en definitiva de un *muro defensivo (de contención, por seguir con el símil)* a la individualización de las relaciones laborales y, eso a pesar de las prácticas sindicales y empresariales que, a través de las condiciones individuales “ad personam” y la disponibilidad de distintas condiciones de trabajo de la Reforma del 94, y las dobles escalas salariales, han logrado instaurar un régimen de “condiciones individuales en masa” que sustituye, en la propia práctica, las condiciones colectivas.

La reforma establece **una duración de la ultraactividad limitada a los dos años**, cuando los propios empresarios, habían suscrito el IIAENC (BOE 6 de febrero de 2012) sin haber limitado la misma.

El resultado no puede ser sino considerado, como el peor escenario posible que nos podíamos imaginar, pues en un ejercicio “racional” al empresario sólo le cabe esperar a que transcurran los dos años máximos de vigencia y luego ya veremos.

Artículo conforme a la reforma:

Artículo 86. Vigencia.

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar

los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

En relación con la remisión a los acuerdos Interconfederales, debe estarse a lo establecido en relación con dichas materias por el ASAC, BOE, 23 de febrero de 2012.

4.2.4. Flexibilidad Interna.

4.2.4. a. Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.

Tanto la Ley, como el RDL, el II AENC y el RD 3/2012, cierran el círculo de la flexibilidad como modelo de gestión empresarial, otorgando de esta manera una disponibilidad *cuasi* absoluta al empresario para imponer condiciones de trabajo diferentes a las pactadas en los convenios.

La nueva redacción dada al artículo 41 ET, tanto para las modificaciones individuales, como para las colectivas es preclara a favor de otorgar más poder al empresario sobre cómo organiza el trabajo y es desposeer de cualquier protección al trabajador/a individual y al trabajador colectivo, quitarle contrapoder.

Debemos destacar que no existe ninguna otra rama del derecho, que establezca unas mayores posibilidades de modificación unilateral de los elementos esenciales del contrato a favor de una de las partes frente a otra, **actualmente acausal, pues únicamente debe establecerse una causa relacionada con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa** para poder modificar jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y funciones. Imaginemos que los sujetos que tiene contratado un crédito pudieran acudir a la entidad financiera y por causas relacionadas con su competitividad pudieran cambiar las cuantías suscritas, la forma de pago, la periodicidad de los abonos, etc.....Y eso que no debemos olvidar el derecho laboral supuestamente protege a la parte más débil de la relación contractual, el trabajador,

Tanto la Ley 35/2010 (Reforma Laboral), como el RDL 7/2011 (Reforma NC), y el RDL 3/2012, refuerzan la posición empresarial (poder empresarial) que ya le venía otorgado en tanto en cuanto a la organización del trabajo, dotándole –aún más- de **mecanismos de gestión unilateral de la mano de obra** y dejando sin contenido el propio contrato de trabajo.

Así, la nueva redacción queda:

Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que **estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.**

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y **cuantía salarial.**
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- a. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b. El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c. Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
- d. Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una **antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.**

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), **d) y f)** del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.

Se ha modificado el tiempo de preaviso que se reduce de treinta a quince días imponiendo con mayor vigor el unilateralismo empresarial y el absoluto sometimiento del trabajador.

Se ha incluido como elemento que es posible modificar, la cuantía salarial, lo que unido al descuelgue hace que los trabajadores estén ante una absoluta inseguridad respecto de sus propias retribuciones objeto del contrato de trabajo.

Al igual que en el resto de medidas de flexibilidad interna, no se establece elemento alguno que impida utilizar dicha medida conjuntamente con la extinción (despidos que se dicen pretender evitar), ni elemento alguno que proteja a los trabajadores para que con dichas modificaciones no se les fuerce a ser éstos quienes abandonan su relación laboral.

4.2.4. b. Descuelgue convencional, Inaplicación de los convenios.

La eficacia jurídica de los convenios para las partes objeto de aplicación similar a las normas, en una doble vertiente. Una, aplicación automática de su contenido a los contratos individuales y dos, el carácter inderogable de sus cláusulas por acuerdo individual entre trabajador y empresario.

El otro aspecto de la eficacia se refiere a **la eficacia personal general** o *erga omnes* que se atribuye a los convenios colectivos negociados siguiendo las reglas del Título III del ET, denominados *estatutarios*, que constituye la garantía máxima para el cumplimiento de la función uniformadora de los convenios.

El denominado descuelgue convencional, inicialmente configurado únicamente para cuestiones retributivas y empresas en situación de crisis se introdujo por primera vez en la Reforma Laboral de 1994 y ha sido desarrollado en la Reforma Laboral 2010 (Ley 35/2010) y “consagrado” la Reforma del 2012 (RDL 3/2012).

Este instrumento posibilita la sustitución de la regulación de ciertas condiciones de trabajo previstas por los convenios colectivos de sector por otras aplicables exclusivamente a una empresa determinada, siempre que exista acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores o una comisión formada *ad hoc* (conforme regula el artículo 41.4 ET)..

Hay que tener en cuenta que el descuelgue (actualmente) no afecta ni a la eficacia normativa ni a la eficacia general de los convenios, es decir, el convenio no se convierte en disponible para la autonomía individual.

Se trata de instrumento al servicio de la “adaptabilidad” de las condiciones de trabajo a las necesidades empresariales y siempre ligadas a la situación de la Empresa (Ley 35/2010 y RDL 3/2012) y sus características: salarios, turnos, sistemas de trabajo y rendimiento, etc.

Se facilita los descuelgues empresariales del convenio, cláusulas de inaplicabilidad salarial, permitiendo que en aquellas empresas donde no exista representación de los trabajadores, estos puedan delegar en una comisión elegida “ad hoc” entre los sindicatos más representativos del sector y también recoge la figura del arbitraje –siempre que así lo pida

alguna de las partes²¹- en la resolución del conflicto, teniendo su decisión la misma eficacia que lo pactado.

Las condiciones de trabajo protegidas por el Convenio, también pueden verse afectadas, por la vía de la **inaplicación o descuelgue**, por razones económicas y aquí se exige la misma "razonabilidad en la causa" que rige para los despidos, pero aún más laxa o más suave ya que se señala que... "*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...* y al sustanciar la razón de las pérdidas o disminución de ingresos o ventas, se rebaja a dos trimestres *...en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos...*" (art. 82 ET).

Son igualmente causa del descuelgue las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Como se puede deducir la amplitud de las causas es poco segura para quienes sufrirán el descuelgue.

Debemos destacar igualmente que la reforma RDL 3/2012 se puede utilizar para inaplicar convenios de sector en el seno de la propia empresa, pero igualmente, lo pactado en convenio de empresa de grupo.

Las materias que pueden verse afectadas son:

- a. **Jornada de trabajo.**
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g. **Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.**

En cuanto a la regulación del procedimiento a seguir se aplica la prevista en el artículo 41.4 del ET, el cual **tendrá un periodo de duración no superior a 15 días.**

Dichas modificaciones se pueden imponer, mientras se mantenga en vigor el convenio que se inaplica (sin límite temporal).

El resultado de esta Reforma y de estos cambios en la Negociación Colectiva, es una **total disponibilidad a nivel de empresa de los principales contenidos de los convenios colectivos y el establecimiento de un unilateralismo que hace ineficaz la eficacia de los convenios colectivos regulada constitucionalmente.**

²¹ Debe destacarse que aunque en la redacción puede acudir a someter la ausencia de acuerdo sobre descuelgue a la CCNCC u homólogo autonómico cualquiera de las partes, sólo hay una parte que insta el descuelgue, el empresario, y hay una sola parte interesada en obtener tal respuesta, si no hay acuerdo. Se potencia de esta forma *forzar* al acuerdo bajo la técnica de lo *menos malo posible*.

5. Rentas salariales y beneficios. Los salarios y la productividad.

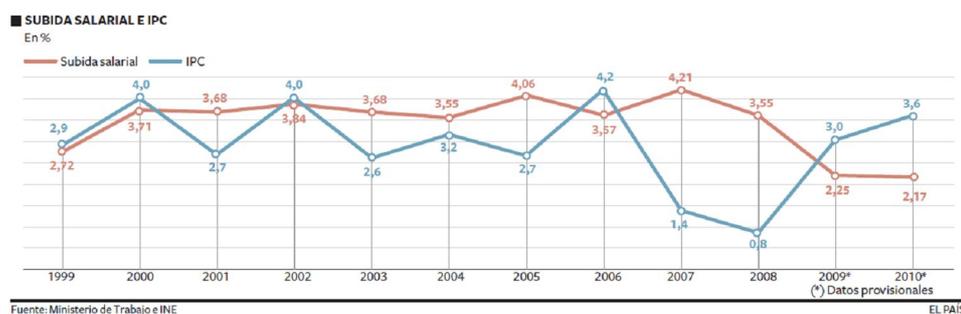
El pacto del Euro, contempla los procedimientos para fijar los salarios a través de la negociación colectiva. Y así, recomienda -y en principio parece va a ser posible respetar los "acuerdos en materia salarial alcanzado entre los estados y sus agentes sociales (empresarios y sindicatos)"-, que los salarios deben vincularse a la productividad y dejar de estar indexados al Índice de los Precios.

En el estado español el II AENC 2012/2014, ya establece una serie de mecanismos en materia salarial que desvinculan los salarios del coste de los precios y así, fijan que *"...las estructuras salariales tengan complementos variables, de forma que un porcentaje determinado de la cuantía salarial se haga depender de la situación y resultados de la empresa..."* y que *"...los convenios colectivos debieran promover la racionalización de las estructuras salariales, para sustituir conceptos retributivos obsoletos e improductivos por otros vinculados a la productividad y retribuciones en la empresa..."* *"...criterios para la actualización periódica de los salarios variables, preferentemente ligados a la evolución de la productividad y resultados de la empresa..."*.

Los salarios así, estarían referenciados a la productividad y, en consecuencia, se deben eliminar las cláusulas de garantía salarial.

La relación salarios productividad no es nada novedosa, pues desde 1980, el AMI (Acuerdo Marco Interconfederal firmado por CEOE y UGT) ya contempla de manera prolija esta relación. Los diferentes Acuerdos de Negociación Colectiva, vienen situando la moderación salarial, cuando no la pérdida directa de poder adquisitivo, como una de las garantías de no disparar la inflación, a la vez que se vuelven a hacer continuas referencias a la productividad en relación a los salarios.

Tabla subida Salarial e IPC:



(En el Anexo – III, se adjunta el Boletín Sindical sobre Salarios, Distribución de la Riqueza y Desigualdades)

5.1 Los salarios como fuente de ingresos de la mayoría social y como factor de coste para los empresarios.

La mayoría de la población activa tiene como principal y/o única fuente de ingresos, los salarios. De cada 100 personas ocupadas, 83 son trabajadores/as por cuenta ajena y 17 son por cuenta propia, y de los ocupados, su fuente de ingresos (rentas salariales) dependen de los incrementos que se establecen y/o negocian a través de la Negociación Colectiva.

Desde el lado empresarial, los salarios es uno de los componentes de mayor importancia en la estructura de costes de producción y/o distribución de mercancías.

Desde la lógica del funcionamiento de una economía libre de mercado, es decir, capitalismo, la competencia es esencial para el empresario, es decir, que sus productos sean más competitivos que los de los otros empresarios, de ahí que la variable básica que suelen utilizar los empresarios en la estructura de costes de producción/distribución, sean los salarios, intentando siempre depreciar su valor (explotación), al encontrarse en una posición jurídica dominante (poder empresarial), el empresario que no puede reducir otros costes, por ejemplo los de materias primas, proveedores, etc. Sino es desde una buena gestión, utiliza su "fuerza" para abaratar el coste salarial.

El plan de competitividad de la UE, bajo el paraguas del Pacto del Euro, establece (recomienda) el procedimiento de fijación salarial por medio de la NC, a la vez, los Sindicatos de la Concertación conjuntamente con la CEOE, fijan en sus criterios de incrementos salariales por medio de la NC, la variable de la **productividad**. Ambas instituciones, UE y Agentes Sociales (CEOE, CC.OO, UGT) buscan lo mismo... *un modelo de negociación salarial que tenga en cuenta a la realidad competitiva de las empresas con la productividad aparente del trabajo como viga central del modelo...*²² a la vez que se justifican y racionalizan todos y cada uno de los argumentos manejados por el poder, tanto sobre las "causas de la crisis" como de sus salidas, es decir las políticas de ajuste, robo y expolio a las clases populares y sostienen en el II AENC 2012/2014...

Debemos destacar igualmente que no existe ninguna concreción respecto de los márgenes empresariales, ni los repartos de dividendos, ni las tasas de reinversión de éstos.

²² Del documento sobre Reforma de Negociación Colectiva.

6. Principales aspectos de la Reforma Laboral, RDL 3/2012.

En primer lugar, debe comunicarse reflexión sobre el posible carácter de inconstitucionalidad del RDL 3/2012, tanto por haber utilizado la figura del Real Decreto-Ley, como por carecerse de una relación adecuada con la situación de extraordinaria y urgente necesidad del mismo.

Igualmente, por sus contenidos, tanto por la posible extinción a causal del contrato de trabajo, la ausencia de control judicial real de decisiones extintivas, el vaciamiento del derecho a la tutela judicial efectiva, la posible vulneración del principio de igualdad de determinadas regulaciones o la vulneración del derecho a la negociación colectiva.

Se desarrollarán brevemente algunos de sus contenidos, y especialmente aquellos que no hayan sido desarrollados precedentemente.

PRINCIPALES CONTENIDOS:

6.1 Contrato de Formación y para el aprendizaje.

Se eleva la edad hasta los 30 años respecto de los 25 años previos mientras exista una tasa de desempleo del 15% y hasta que no baje la misma, ampliándose definitivamente su duración a 3 años.

Se precariza al permitir que el mismo trabajador sea contratado en la misma o distinta empresa con esta modalidad contractual para actividad laboral u ocupación distinta.

Se realizan importantes reducciones de cuotas para estos contratos.

6.2 Contrato para emprendedores.

Frente al habitual discurso de la necesidad de simplificar las modalidades contractuales, se crea un nuevo, eso sí, para eliminar derechos.

Se han establecido numerosas bonificaciones para los empresarios que lo utilicen e incentivos fiscales compatibles conjuntamente, se permite un periodo de prueba de 1 año.

Es decir, se podrá despedir a coste cero de indemnización con la mera alegación de no superación del periodo de prueba.

Es un contrato que se puede compatibilizar con la percepción de prestación por desempleo, lo que desnaturaliza tanto la prestación, como transfiere rentas hacia los empresarios.

Se trata igualmente de un nuevo contrato sin más causa que la de ser contratado por un empresario con menos de 50 trabajadores, que se convierte en indefinido al superar el año de duración.

6.3 Clasificación Profesional, Movilidad Funcional y Movilidad Geográfica.

Se elimina el sistema de categorías profesionales del ET y se establece como sistema obligatorio el de grupos profesionales, mucho más amplio en cuanto a posibilidades de funcionalidad por parte de los trabajadores, eliminando limitaciones.

Obliga igualmente a los convenios colectivos vigentes a adaptarse en el plazo de 1 año.

En relación con lo anterior, se amplía la posibilidad de movilidad funcional, ahora ya referida al grupo profesional.

Se facilita la movilidad geográfica al aplicarse las mismas causas expuestas respecto de la modificación sustancial.

La autoridad laboral en no podrá suspender los traslados colectivos.

6.4. Extinción del contrato de trabajo y sus consecuencias. Indemnizaciones por despido improcedente.

Se rebaja el coste del despido, de tal forma que la indemnización por despido improcedente queda fijada en 33 días por año trabajado con el límite de 24 mensualidades o 720 días, reduciéndose considerablemente de los 45 días por año trabajado con el límite de 42 mensualidades.

Previamente sólo existía tal reducción en el contrato de fomento de la contratación indefinida y para el supuesto de que se produjera un despido por causas objetivas que se declarase improcedente.

Recordemos que estamos hablando del despido sin causa alguna o que las alegadas no fueran acreditadas judicialmente, es decir una ilegalidad laboral.

Sin embargo, se permite la existencia de indemnización tasada, que además se rebaja, e incluso elegir al infractor que despide ilegalmente la consecuencia, bien indemnización bien readmisión.

No sólo se ha establecido su reducción para los nuevos contratos sino que todos los contratos se verán afectados. Así, se aplicará la norma de 45 días por año y límite de 42 mensualidades hasta la entrada en vigor del RDL 3/2012²³, y la nueva cuantía y nuevo límite desde dicha fecha.

Es decir, los contratos que lleven más 16 o más años no generarán nueva cuantía alguna por dicha indemnización.

6.5. Eliminación de los Salarios de Tramitación.

En línea con lo anterior se suprimen los salarios de tramitación, es decir, los salarios a percibir por el trabajador despedido sin causa o que ésta no se acredita en el correspondiente procedimiento judicial, si elige la opción de la indemnización en lugar de la de la readmisión.

Nuevo abaratamiento del coste del despido, que mantiene una rebaja para quien actúa ilegalmente y que puede elegir quien que ha cometido la ilegalidad, además de penalizar la readmisión, en una supuesta reforma para crear empleo.

La Memoria justificativa abiertamente sostiene "(...)el empresario no ha de pagar los salarios dejados de percibir mientras dura el proceso de despido,...en la medida en que ello se convierte en una indemnización suplementaria que incrementa el coste del despido y cuya cuantificación queda al margen de la decisión empresarial", sobra cualquier otro comentario a su claridad".

Por tanto se elimina el *despido exprés*, porque desaparece su causa de ser, ahorrarse los salarios de tramitación, lo que no conlleva ni seguridad jurídica, ni cualquier otro elemento como precisa la memoria de la norma.

²³ Obviamente, para quien le corresponda.

6.6.Despido Objetivo. Causas y Eres.

Se establece el despido objetivo, con indemnización de 20 días por año trabajado como límite de 12 mensualidades como indemnización general por despido al ampliarse sus causas de forma extraordinaria.

Se amplían las causas al incorporara como causas económicas con la adición de la reducción de ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos, lo que conlleva el carácter acausal de la extinción, más aún cuando se desconoce la evolución que puede producirse y son elementos que pueden generarse por la propia empresa.

Se establece que se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se elimina la necesidad de razonabilidad de la medida, es decir, el control judicial, o eso pretende, entre la conexión de la medida y la causa, que evitáis que se produzcan extinciones sin justificar.

Se suprime la necesidad de autorización administrativa, con lo que no cabe duda que se carece de opción real de cuestionar la decisión, salvo que exista derecho fundamental vulnerado, por cuanto se trata de limitar el control judicial de la decisión extintiva, eliminándose igualmente el control que pudiera realizarse desde la autoridad laboral.

Debemos destacar igualmente que en lugar de establecer la obligación de aportar la documentación, se ha regulado la de acompañar una *memoria explicativa*, sin que aparezca expresamente tal requerimiento de documentación.

Despido objetivo por absentismo.

Se establece un procedimiento específico de impugnación de dichos despidos colectivos, de carácter colectivo, tratando igualmente de limitar el control judicial de la decisión empresarial.

6.7. Contrato de trabajo a tiempo parcial y Horas Extraordinarias.

Se permite el realizar horas extraordinarias en dichos contratos, lo que genera la conversión del factor trabajo en un coste variable, con un amplio margen de gestión empresarial mediante la imposición unilateral de realización de horas extraordinarias de muy difícil control y permitirá ficciones de contratos a tiempo parcial y de compensaciones de horas por descanso que conllevan un desregulación total de la jornada.

6.8 Reducción de Jornada y Suspensión del contrato de trabajo.

Se suprime igualmente la necesidad de autorización administrativa, con el riesgo de fraude para las prestaciones públicas, al regularse temporalmente la reposición de la prestación por desempleo para los trabajadores de transferir a la sociedad los costes salariales de empresas durante determinados periodos.

No se regula el tiempo máximo de la medida, lo que conllevará problemas de inseguridad jurídica e indefensión, al no existir resolución administrativa en tal sentido.

6.9 Programa de sustitución de trabajadores que participan en acciones formativas.

Se permite la sustitución del trabajador en formación por desempleados perceptores de prestación, encontrándose el desempleado obligado a participar en las mismas, consumiéndose desempleo mientras que el empresario únicamente debe abonar la diferencia entre la prestación y la retribución que corresponda..

Se transfieren directamente las rentas del propio trabajador y del sistema público de seguridad social al empresario.

6. 10.Medidas de Conciliación de la Vida Labora y, Familiar e Impacto de Género²⁴.

El RDL 3/2012 ha reformado el período de lactancia, al asignarlo a uno sólo de los progenitores, por lo que se elimina que fuera un derecho del padre y de la madre, cambiando el ser un derecho de ambos por deber repartirse el mismo, en lo que es una clara reducción de derechos y que tendrá un evidente impacto negativo para las mujeres respecto del reparto de las cargas familiares y los roles tradicionales²⁵.

Respecto de la concreción horaria de la reducción de jornada que se reforma, se introduce que podrán regularse en los convenios con atención a las necesidades productivas y organizativas de las empresas, lo que hace presuponer la apertura de la posibilidad de anteponer por medio de la negociación colectiva los derechos de conciliación laboral y familiar de contenido constitucional ante las necesidades empresariales, además de tratar de forzar un reparto diario ajenos a las concretas necesidades de reducción.

Como se puede observar pese a la cantidad de páginas dedicadas a ensalzar la flexibilidad en múltiples aspectos, esta regulación es la muestra de que se regula flexibilidad a favor del empresario, porque en el único elemento que hay flexibilidad a instancia del trabajador se introducen límites y rigideces tan denostados para otras cuestiones previas.

6.11 Despido en las Administraciones Públicas.

En claro desprecio del derecho a obtener la tutela judicial, y frente a criterios jurisprudenciales que establecían la imposibilidad de acudir al despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los empleados del sector público.

Las causas económicas se entiende que se concurren ante la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

Se excluyen las suspensiones o reducciones temporales de jornada, al tiempo que se permiten para entidades de derecho público u organismos públicos que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos de operaciones realizadas en el mercado.

²⁴ Dedicamos más espacio que al resto de medidas por lo desapercibida que ha pasado dicha reforma y el carácter profundamente ideológico de la misma y ajeno a esas supuestas necesidades de extraordinaria y urgente necesidad.

²⁵ Resulta sorprendente y vergonzante, que la memoria del RDL 3/2012, que tan sólo dedica las páginas 90 a 93 (de las 93 páginas que la componen) al *impacto de género* de la reforma, respecto de dicha reforma concreta no haga referencia alguna sobre el impacto de dicha medida, más allá de reproducir su redacción, denominándola *concretar en lugar de reducir*.

6.12 ETT como agencias de colocación.

Se permite que las ETTs actúen como agencias de colocación, con lo que supone de mercantilizar el desempleo y privatizar la actividad del Servicio Público de Empleo estatal. Se genera un espacio en el que hay imposibilidad alguna de control alguno del respeto a principios como la libertad sindical, o de igualdad, o respecto de los deberes que respecto de las mismas tendrán los desempleados, en un paso más hacia la coactividad del empleo asalariado.

6.13 Despido por Absentismo.

Se elimina la necesidad de que además de los requisitos de absentismo del trabajador que es despedido, por ejemplo por estar de baja médica, se requería respecto de niveles de absentismo colectivos de referencia.

Se profundiza en sancionar la enfermedad o cualquier tipo de ausencia justificada al trabajo, por que son éstas las que computan salvo las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

6.14 Suspensión temporal de la concatenación de contratos.

Se fija la fecha de fin de la suspensión en Enero de 2013, 9 meses previos a lo regulado previamente.

6.15. Despido por Inadaptación Sobrevenida.

Se facilita al eliminar los dos meses que se requerían previamente, antes de poder acudir a dicha medida.

7. QUÉ PENSAMOS, QUÉ DECIMOS DESDE CGT Y CÓMO ACTUAMOS.

Nos encontramos desde hace ya 4 años, con auténticos “Golpe del Estado de los “mercados y sus mercaderes”, contra los derechos laborales, sociales y las libertades, es decir, ante la “rebelión de los privilegiados”, de los ricos y de los poderosos, contra millones y millones de personas obreras, asalariadas.

En el tiempo transcurrido de la “gran crisis” [gran estafa], los Gobiernos han consentido que los mercados privados y sus dueños, empresarios industriales, de servicios y financieros, hayan destruido más de 2,4 millones de puestos de trabajo.

Han consentido que la libertad de despido para el capital sea absoluta y han creado una realidad de tragedia y drama para más de 5,3 millones de personas paradas, de las cuales más 1,3 millones carecen de cualquier prestación de desempleo.

Se ha permitido la más absoluta impunidad de los empresarios, en el empobrecimiento de las personas asalariadas y pensionistas, encontrándonos con una población de más de 11,5 millones de personas las cuales no llegan a percibir los 1.000 euros al mes.

Se ha financiado y/o avalado más de 300.000 millones de euros al sistema financiero para “sanear” sus fraudes y tropelías cometidos sobre los créditos inmobiliarios – fundamentalmente- y los “fondos de alto riesgo”, a la vez que durante los últimos 15 años de “crecimiento loco irresponsable e insostenible” se ha fomentado un nivel de consumo enloquecido, generando una deuda empresarial y familiar de tal calibre (2/3 del total de la deuda 1,3 billones de euros), que resulta poco fiable el pago de dicha deuda para los inversores que la tienen apalancada.

Se han roto las bases sociales de cohesión de la sociedad, empobreciendo y precarizando a la mayoría y aumentando exponencialmente la desigualdad social. Se ha instaurado un “régimen de injusticia social”.

Empresarios, Gobiernos y Sindicatos mayoritarios, han construido, consentido e implantado todas las políticas económicas y sociales, basadas en la reducción del precio del trabajo, la pérdida de derechos laborales y libertades sindicales y sociales, basando, unos y otros, nuestras condiciones de empleo, de pensión, de vivienda, de transporte, de alimentación, en el “crecimiento y crecimiento de la economía”.

Cuando el sistema “ha reventado” por insostenible social y productivamente, Empresarios y Gobiernos (todos los gobiernos del mundo), en vez de actuar sobre las causas que han originado este “batacazo”, cambiando de verdad y radicalmente de modelo de producción, de distribución y consumo y hacer sostenible la vida en este planeta, vuelven a “echar más madera” a esta hoguera de las vanidades y, asalariados, pensionistas, migrantes, jóvenes y mujeres, somos “sacrificados” en el “altar del sacrosanto mercado”. Ahora toca Políticas de Ajuste y Austeridad, para la inmensa mayoría social.

Las políticas de ajuste y reducción del gasto, no son nada nuevas en estas sociedades de “economía globalizada”, lo novedoso se encuentra en su extensión e implantación global y, claro, desde los inicios del siglo XXI, esas políticas criminales y suicidas –a la vez-, se aplican a

estados y naciones del mundo “desarrollado y rico”, Europa, toda Europa, ha variado su papel de ejecutor y espectador de dichas políticas en los países del sur y se ha convertido en “víctima” de las mismas. Pero no todas las personas sufren dichas políticas de la misma manera.

Los tecnócratas de los organismos de poder de Europa: parlamentarios, gobiernos, Comisión Europea, Consejo Europeo, Banco Central Europeo, los “lobbys” de las multinacionales y sistemas financieros privados, asentados en Bruselas o en la “City de Londres”, miden las consecuencias de sus políticas de ajuste y reducción de gastos en cientos de millones de euros arriba o abajo, pero sus mansiones, coches, restaurantes, tiendas en las “millas de oro” de las grandes urbes, etc. se “blinda y protegen” cada vez más.

Los obreros de Alsacia, de Atenas, de Oporto, de París, Barcelona, Birmingham..., los ciudadanos de a pie de cualquiera de estos pueblos europeos que dependen de una pensión, de un empleo, de una prestación por maternidad, de una sanidad “pública”... los jóvenes que proyectan un “futuro” y deambulan parados por los barrios obreros de París, de Madrid, de Bucarest, etc., etc., ven como sus casas, sus pensiones, sus empleos, su vida, se deteriora hasta el punto de “desaparecer” cualquier concepto de decencia o de dignidad de esa vida.

Las personas asalariadas con salarios de menos de 1.000 euros al mes, los pensionistas con pensiones que en un 75% no llegan ni siquiera al salario mínimo, los jóvenes a quienes se les ha robado y privado de un futuro, la mano de obra migrante tratada como mercancía de usar y tirar, las mujeres que siguen siendo ninguneadas en sus trabajos productivos y en los trabajos reproductivos, la inmensa mayoría social engañada y robada en sus derechos sociales, en su educación, en su salud y en su libertad para exigir responsabilidades a quienes durante más de 40 años cometieron crímenes contra la humanidad... tenemos que decir BASTA y salir a la CALLE a miles, a cientos de miles.

**GABINETES CONFEDERALES:
GABINETE JURIDICO
GABINETE DE ESTUDIOS
SECRETARIADO PERMANENTE DE LA CGT**

ANEXO – I

Población activa, ocupada y parada en España

Eliminado: ¶

AÑOS	ACTIVOS/AS	OCUPADOS/AS	PARADOS/AS	% Tasa de Paro
1965	12 217,87	12 024,15	193,72	1,59
1966	12 295,06	12 153,42	141,64	1,15
1967	12 372,53	12.223,76	148,77	1,20
1968	12 435,42	12 286,15	149,27	1,20
1969	12 488,47	12 359,70	128,77	1,03
1970	12 502,61	12 362,65	139,96	1,12
1971	12 651,12	12 462,60	188,52	1,49
1972	12 948,09	12 688,64	259,45	2,00
1973	13 248,55	12 915,59	332,96	2,51
1974	13 438,12	13 079,07	359,05	2,67
1975	13 314,81	12 857,72	457,09	3,43
1976	13 187,91	12 618,19	569,72	4,32
1977	13 283,47	12 594,36	689,11	5,19
1978	13 322,78	12 398,17	924,61	6,94
1979	13 383,31	12.227,47	1 155,84	8,64
1980	13 427,73	11 894,90	1 532,83	11,42
1981	13 479,91	11 588,33	1 891,58	14,03
1982	13 643,17	11 481,34	2 161,83	15,85
1983	13 816,07	11 421,72	2 394,35	17,33
1984	13 912,33	11 118,82	2 793,51	20,08
1985	14 009,12	11 004,02	3 005,10	21,45
1986	14 183,90	11 208,80	2 975,10	20,98
1987	14 725,80	11 749,07	2 976,73	20,21

1988	15 110,11	12 203,63	2 906,48	19,24
AÑOS	ACTIVOS/AS	OCUPADOS/AS	PARADOS/AS	% Tasa de Paro
1989	15 270,66	12 638,22	2 632,44	17,24
1990	15 465,40	12 954,93	2 510,47	16,23
1991	15 602,28	13 057,08	2 545,20	16,31
1992	15 705,71	12 822,32	2 883,39	18,36
1993	15 892,57	12 293,79	3 598,78	22,64
1994	16 087,71	12 207,64	3 880,07	24,12
1995	16 227,63	12 512,04	3 715,59	22,90
1996	16 517,78	12 871,35	3 646,43	22,08
1997	16 809,65	13 345,58	3 464,07	20,61
1998	17 080,98	13 904,18	3 176,80	18,60
1999	17 412,05	14 689,83	2 722,22	15,63
2000	18 002,28	15 505,90	2 496,38	13,87
2001	18 050,70	16 146,28	1 904,42	10,55
2002	18 785,63	16 630,33	2 155,30	11,47
2003	19 538,15	17 295,95	2 242,20	11,48
2004	20 184,50	17 970,85	2 213,65	10,97
2005	20 885,70	18 973,20	1 912,50	9,16
2006	21 584,8	1 747,7	1 837,1	8,51
2007	22 189,9	20 356,0	1 833,9	8,26
2008	22 848,2	20 257,7	2 590,7	11,34
2009	23 037,5	18 888,0	4 149,5	18,01
2010	23 088,9	18 456,5	4 632,4	20,06
2011	23 081,2	17 807,5	5 273,6	22,85

(Fuente INE y EPA)

ANEXO – II

TABLA 1 EVOLUCIÓN SECTORIAL DEL EMPLEO TEMPORAL

SECTOR	TASA DE EMPLEO TEMPORAL			
	1994	2004	2008	2009
Agricultura, Ganadería	61,2	59,5	61,3	57,5
Extractivas	36,2	28,5	4,7	13,7
Manufacturas	25,6	21,5	22,1	15,6
Energía	—	—		
	12,8	16,5	18,3	13,8
Agua y Saneamiento	—	—	21,3	16,2
Construcción	57,9	56,1	51,3	43,9
Comercio	39,2	25,6	24,3	18,3
Hostelería	49,6	37,6	36,6	32,1
Transporte	22,5	21,3	21,8	18,8
Información Comunicaciones			21,2	19,1
Finanzas	13,6	12,5	11,5	7,6
Inmob. y servicios empresa	42,8	26,7		
Inmobiliarias	—	—	16,5	16,8
A. Técnicas y Profesionales			23,4	16,5
Administrativas y auxiliares	—	—	30,1	25,6
Administración Pública	15,1	18,5	21,9	22,4
Educación	21,8	21,0	28,7	25,3
Sanidad, serv. Sociales	25,3	29,6	31,3	29,0
Otros servicios	—	—	27,4	27,8
	33,1	32,1		
Artísticas, ocio			37,1	32,6
Servicio doméstico	41,2	53,6	37,3	32,7
Total	32,6	30,3	30,1	25,1

Fuente: I.N.E. Encuesta Población Activa y elaboración propia.

ANEXO – III

DESIGUALDAD DE TRATO EN MATERIA DE DESPIDOS – INDEMNIZACION por fecha de entrada

ANTIGÜEDAD	AÑO DEL DESPIDO								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Antes de 1984									
1984	42	42	42	42	42	42	42	42	42
1985	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5
1986	39	39	39	39	39	39	39	39	39
1987	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5
1988	36	36	36	36	36	36	36	36	36
1989	34,5	34,5	34,5	34,5	34,5	34,5	34,5	34,5	34,5
1990	33	33	33	33	33	33	33	33	33
1991	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5
1992	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1993	28,5	28,5	28,5	28,5	28,5	28,5	28,5	28,5	28,5
1994	27	27	27	27	27	27	27	27	27
1995	25,5	25,5	25,5	25,5	25,5	25,5	25,5	25,5	25,5
1996	24	24	24	24	24	24	24	24	24
1997	22,5	23,6	24	24	24	24	24	24	24
1998	21	22,1	23,2	24	24	24	24	24	24
1999	19,5	20,6	21,7	22,8	23,9	24	24	24	24
2000	18	19,1	20,2	21,3	22,4	23,5	24	24	24
2001	16,5	17,6	18,7	19,8	20,9	22	23,1	24	24
2002	15	16,1	17,2	18,3	19,4	20,5	21,6	22,7	23,8
2003	13,5	14,6	15,7	16,8	17,9	19	20,1	21,2	22,3
2004	12	13,1	14,2	15,3	16,4	17,5	18,6	19,7	20,8
2005	10,5	11,6	12,7	13,8	14,9	16	17,1	18,2	19,3
2006	9	10,1	11,2	12,2	13,4	14,5	15,6	16,7	17,8
2007	7,5	8,6	9,7	10,8	11,9	13	14,1	15,2	16,3
2008	6	7,1	8,2	9,3	10,4	11,5	12,6	13,7	14,8
2009	4,5	5,6	6,7	7,8	8,9	10	11,1	12,2	13,3
2010	3	4,1	5,2	6,3	7,4	8,5	9,6	10,7	11,8
2011	1,5	2,6	3,7	4,8	5,9	7	8,1	9,2	10,3
2012	0	1,1	2,2	3,3	4,4	5,5	6,6	7,7	8,8

“SALARIOS, DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA Y DESIGUALDADES”

La encuesta del INE sobre la estructura Salarial 2009, confirma lo evidente de la relación salarial, que **el precio de los salarios de quienes dirigen y organizan las empresas, directivos y ejecutivos supone el 180,5% de los salarios medios en el resto de los grupos profesionales.**

La denominada “Brecha Salarial” o el reparto desigual de la “tarta” o de la riqueza social, se observa muy bien en la variable de **tipo de ocupación**, siendo ésta quien más influye en el nivel salarial, es decir en el poder contractual que tienen las personas asalariadas en el reparto de la “tarta”, dependiendo de varios factores: tipo de puesto-cualificación, organización sindical-contractual, etc., en definitiva, hablamos de la posición de clase en la relación salarial.

Veámoslo en una sencilla tabla:

PUESTO	2007	2008	%	2009	%	% 2007-2009
Dirección – Gerencia de Empresas de + de 10 trabajadores	61.661€	60.453 €	(2%)	63.150 €	4,61%	2,41%
Gerencia – Dirección de Empresas de – de 10 trabajadores	44.110 €	38.662 €	(12,35%)	37.998 €	(1,71%)	(13,85%)
Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario	34.093 €	35.505 €	4,14%	36.962 €	4,10 %	8,41%
Peones de agricultura, pesca, construcción, industrias y transportes.	14.521 €	15.328 €	5,5%	15.343 €	0,9%	5,6%
Dependientes de comercio y asimilados	13.759 €	14.426 €	4,84%	14.909 €	3,34%	8,35%
Trabajadores NO CUALIFICADOS en sector servicios	11.981 e	13.573 €	13,28%	13.838 €	1,95%	15,49%

(Las cifras expresadas en € anuales, que representan la ganancia de los diferentes sujetos de la relación salarial).
Elaboración propia en base a las tablas del INE.

ANALICEMOS LA BRECHA SALARIAL o el reparto muy desigual de la "tarta" o de la riqueza social:

1. La Brecha Salarial entre Dirección-Gerencia de Empresas y Trabajadores/as No Cualificados, representaba en el 2007 el 514%, es decir un director-gerente, ganaba casi 6 veces más que un trabajador/a no cualificado. En el 2008 supone el 445%, es decir casi 5 veces más y en el 2009 esta suponía el 456%.
2. La lectura que se realiza desde el Banco de España, la UE, el FMI y toda la clase política²⁶, conjuntamente con la clase Empresarial (toda), es la contraria a la realidad material de millones y millones de personas, al mostrar a la sociedad, sobre todo a través de sus poderosos medios de comunicación, que los trabajadores/as han tenido incrementos salariales muy por encima del IPC y muy por encima de los beneficios de explotación.
3. Así, miden: los incrementos salariales de la mayor parte de los asalariados (peones, dependientes y trabajadores no cualificados), subieron en el trienio 2007-2009 una media del 9,81%, en cambio los de los menos (Dirección Gerencia de Empresas) sólo lo hicieron en el 2,41%²⁷.

Si además analizamos la **ganancia media anual por trabajador/a, el salario mediano**²⁸ y el **salario más frecuente**, vemos el engaño y la violencia institucional-política que sustenta este mundo invertido o patas arriba:

- **Ganancia media anual 2009 = 22.511,47 €**
- **Salario mediano 2009 = 18.817,89 €**
- **Salario más frecuente en el 2009 = 15.500 €**

¿Qué significa esto, aparte de la evidente tomadura de pelo, desigualdad, poder empresarial, explotación, etc.?, sencillamente que existen muy pocos trabajadores con salarios muy altos, pero que influyen de manera determinante en la ganancia media anual y en el salario mediano, cuando la cotidianeidad de **la inmensa mayoría de los asalariados/as es que sus sueldos son de mileuristas.**

Los asalariados/as empleados bien con contrato fijo (11.375.000), bien con contrato temporal (3.746.000), suman 15.121.000 a marzo 2011 según la EPA –recuérdese que los parados/as son casi 5 millones a estas mismas fechas). Si vamos a la estructura salarial según la Agencia Tributaria para estas mismas fechas, es decir, año 2009, nos encontramos que:

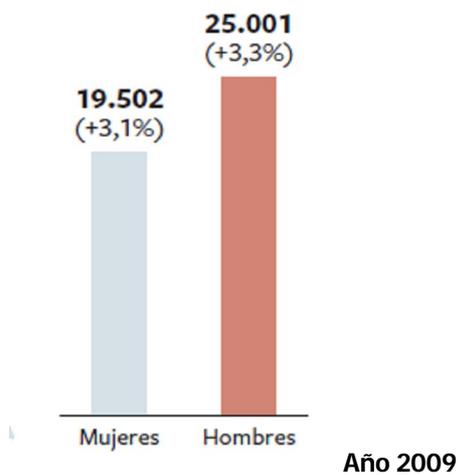
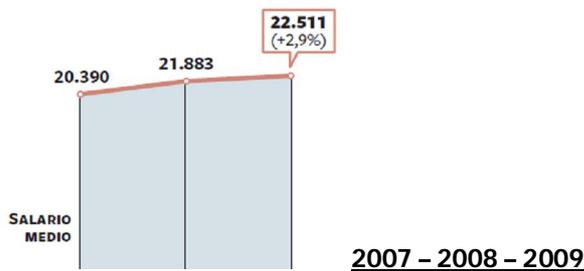
²⁶ Hay que tener en cuenta la composición de clase o diferentes posiciones que ocupan la mayor parte de los políticos de cualquier organización política, la inmensa mayoría son o bien empresarios/as, o bien gestores-dirección de empresas, o bien abogados, economistas, etc., por lo tanto su percepción del reparto de la riqueza social viene determinada por su posición social o de clase.

²⁷ Este crecimiento corresponde (más o menos) al incremento de los beneficios de explotación de las grandes empresas industriales y financieras.

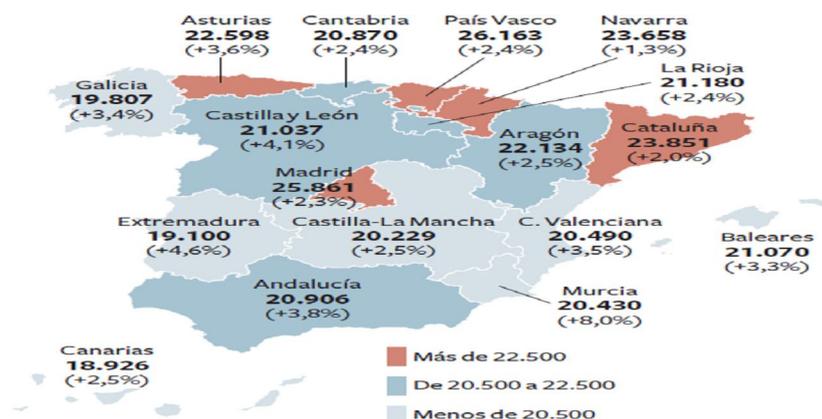
²⁸ Salario mediano = el que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior.

- El número de asalariados que perciben hasta 8.820€, suponen el 9,10%, es decir, 1.523.904,2.
- El 35,90% de todos los asalariados que suponen 6.011.885, perciben 17.640€.
- El 28,15% de los asalariados, es decir 4.714.055, perciben un salario medio de 22.050€.
- Y entre la "banda" de 40.000€ a 90.000€, solamente se encuentra el 13,93% de todos los asalariados, es decir 2.332.745,66 personas.
- Pero si afinamos más, nos encontramos que **perciben más de 60.000€ un club selecto de asalariados que suponen el 1,83%, es decir 306.455 asalariados.**

El asalariado medio "sin género", percibe anualmente 22.511,47€ brutos y si eres **asalariado hombre** el salario medio bruto es de 25.001,05 €, y si eres **asalariada mujer** tu salario medio bruto se queda en 19.502,02€, vamos, que **las mujeres de media perciben un 22% menos.**



Sueldo medio anual en 2009, por CCAA y variación respecto al año 2008:



Las diferencias o en castellano, **las desigualdades**, se muestran en: la escala de la pirámide de poder, en el género y en la **actividad económica**.

Desde la variable **actividad económica** la mayor diferencia salarial o el **mayor salario medio anual** lo encontramos en el **suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado con 50.536,70€** por trabajador al año en media, suponiendo esta cifra un 124,4% superior a la media nacional, le sigue la actividad económica **financiera y de seguros con 41.863,11€**.

En el lado opuesto encontramos los **Servicios: hostelería y actividades administrativas y servicios auxiliares, con salarios medios anuales de 13.996,70€ y 15.855,38€ respectivamente**, suponiendo un 37,8% y un 29,5% inferiores a la media.

Por sectores de Actividad

■ POR SECTORES			
	2007	2008	2009
Dirección de las administraciones públicas y empresas (diez o más asalariados)	61.661	60.453	63.150
Gerencia de empresas con menos de diez asalariados	44.110	38.662	37.998
Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario	34.093	35.505	36.962
Profesiones asociadas a una titulación de 1º ciclo universitario	27.699	29.525	31.157
Técnicos profesionales de apoyo	26.332	27.592	28.400
Empleados de tipo administrativo	17.831	18.991	19.361
Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales	13.824	14.390	14.347
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	19.485	27.889	28.398
Dependientes de comercio y asimilados	13.759	14.426	14.909
Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	15.837	18.053	19.226
Trabajadores cualificados de la construcción	18.632	20.073	20.637
T. c. de industrias extractivas, metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados	21.810	23.685	23.463
T. c. de ind. de artes gráficas, textil, elab. de alimentos, ebanistas, artesanos y otros	16.290	16.497	16.521
Operadores de instalac. industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores	19.980	21.437	21.507
Conductores y operadores de maquinaria móvil	18.442	19.678	19.972
Trabajadores no cualificados en servicios	11.981	13.573	13.838
Peones de agricultura, pesca, construcción, ind. manufactureras y transportes	14.521	15.328	15.343

Los salarios por tipo de contrato, es decir, los indefinidos o los temporales, nos encontramos que los asalariados con **contrato de duración determinada** (temporales) **tuvieron un salario medio inferior en un 25,8% al de los asalariados medios**, mientras que los que tuvieron **contrato indefinido** ganaron un 6,5% más que dicho salario:

Ganancia media anual por tipo de contrato (euros)

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres		Ratio Mujer/Hombre
	Euros	Tasa ¹	Euros	Tasa ¹	Euros	Tasa ¹	
TOTAL	22.511,47	2,9	19.502,02	3,1	25.001,05	3,3	78,0
Duración indefinida	23.979,65	1,8	20.382,95	1,9	26.960,97	2,4	75,6
Duración determinada	16.700,92	3,1	15.996,67	6,2	17.278,93	1,3	92,6

¹ Respecto al año anterior

La nacionalidad: Si eres asalariad@ autóctono o migrante, condiciona y determina la desigualdad, así, aquell@s trabajador@s provenientes de América del Norte y de la Unión Europea (por lo general desplazados por sus empresas multinacionales y con altas cualificaciones), tuvieron un salario superior a la media, mientras que las trabajadoras y trabajadores de otras nacionalidades (extracomunitarios o de América del Sur), tuvieron unos salarios significativamente inferiores a dicha media:

Ganancia media anual por nacionalidad (euros)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ratio Mujer/Hombre
TOTAL	22.511,47	19.502,02	25.001,05	78,0
España	23.018,58	19.871,83	25.670,73	77,4
UE sin España(27)	17.234,93	15.088,99	18.642,88	80,9
Resto Europa	*14.140,54	*12.457,92	*16.193,40	--
América Latina	14.058,81	12.333,55	15.597,52	79,1
Resto del Mundo	14.690,17	*12.178,61	15.326,53	--

Parece que en eso de la desigualdad hasta las matemáticas se ponen de acuerdo. Lo grave, - aún más-, es que las desigualdades aumentaron en el ciclo alto de la economía, tanto la nacional como la global, lo cual no hace sino mostrar nuevamente lo evidente: las clases asalariadas cada vez pierden más poder contractual y, todo indica que esto sucede en cualquier época del ciclo económico capitalista, bien sea de crecimiento, bien de recesión e inclusive de depresión, con consecuencias más duras y dramáticas: el empobrecimiento estructural de una parte de la población asalariada.

La gestión del poder ha logrado que sindicatos y partidos de izquierda, cooperen en la producción y distribución de la riqueza, entendiendo que el conflicto social se ha disuelto y claro, las culturas instituidas en las clases dominadas, resulta que son las mismas que las de las clases dominantes.

No es de extrañar por tanto que nos encontremos en un momento donde el “reparto de lo escaso” conlleve aún más competencia entre las y los dominados, ante la tropelía del ciclo de desposesión de rentas salariales²⁹ y rentas sociales: pensiones, becas, educación superior, comedores infantiles, prestaciones de desempleo, etc.

Las cifras sólo muestran la realidad y ésta, hoy, carece de conflicto social y político suficiente y el cual, a su vez, es la condición necesaria para una vida buena para todos.

Esta condición no podrá desarrollarse sobre un modelo donde sólo veamos el reparto del pastel y ahí nos sigamos situando las y los asalariados. La posición será enfrente del modelo o, simplemente no será.

²⁹ Desde 2008, los decretos de recortes en salarios públicos (funcionarios y personal laboral), fueron acompañados de una limitación en el gasto, sobre todo social e inversión pública (generadora de empleo) en la AGE, a la vez que se exige para 2009, 2010, 2011 y 2012, un techo de gasto a las distintas Administraciones Públicas, Ayuntamientos y CCAA, las cuales recortan y ahondan el ciclo de desposesión de las clases populares: inversión pública, servicios sociales, gasto social en definitiva.

El 62% de los trabajadores y trabajadoras de las Empresas privadas 4.500.000, han visto reducido su poder adquisitivo de manera significativa en el año 2010, como consecuencia de carecer en sus convenios de cláusulas de garantía salarial efectiva. Sus subidas salariales se han quedado en el 1,6% frente al 3% del IPC, es decir han perdido un 1,4%. Este es no solamente un factor de empobrecimiento, sino que muestra la pérdida de poder contractual (contrapoder obrero) de las clases asalariadas, razón que explica –entre otras- que la Negociación Colectiva haya sido reformada por RDL y en el transcurso de su trámite parlamentario esté siendo endurecida, a la vez que **allana el camino para el empobrecimiento generalizado de los asalariados** des referenciando los incrementos salariales del coste real de la vida (IPC) e institucionaliza el precio de la mano de obra como un coste variable.

**BOLETÍN
INFORMATIVO**

**Nº 135
MARZO 2012**

**COORDINACIÓN
SECRETARIADO
PERMANENTE
DEL
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
GABINETE JURÍDICO
GABINETE DE ESTUDIOS**

**IMPRESIÓN
SERVICIOS
REPROGRÁFICOS
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
SAGUNTO, 15 - 1º
28010 MADRID**

**TEL.: 91 593 16 28
FAX.: 91 445 31 32**



SECRETARIADO PERMANENTE COMITÉ CONFEDERAL

**SAGUNTO, 15 - 1º - 28010
MADRID**

TEL.: 91 447 05 72 - 902 19 33 98

FAX.: 91 445 31 32

CONFEDERACIÓN DE ANDALUCÍA

ALCALDE ISACIO CONTRERAS, 2 B - LOCAL 8
41003 SEVILLA

TEL.: 95 456 42 24

FAX.: 95 456 49 92

CONFEDERACIÓN DE ARAGÓN - LA RIOJA

C/ COSO, 157 - LOCAL IZODA.
50001 ZARAGOZA

TEL.: 976 29 16 75

FAX.: 976 39 23 06

CONFEDERACIÓN DE ASTURIAS

C/ SANZ CRESPO, 3 - 3º Y 5º
33207 GIJON

TEL.: 98 534 34 67

FAX.: 98 534 34 56

CONFEDERACIÓN DE BALEARES

CAMÍ DE SON RAPINYA S/N
CTRO. COMERCIAL LOS ALMENDROS 2ª PLANTA
07013 PALMA DE MALLORCA

TEL.: 971 79 14 47

FAX.: 971 78 30 16

CONFEDERACIÓN DE CANARIAS

C/ MOLINO DE VIENTO, 5 - 2º DCHA. PTA 6
35004 LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

TEL.: 928 36 90 79

FAX.: 928 36 90 79

CONFEDERACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN Y CANTABRIA

C/ DOS DE MAYO, 15 - ENTREPLANTA
47004 VALLADOLID

TEL.: 983 39 91 48

FAX.: 983 20 03 82

FEDERACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA

C/ SANTA LUCIA, 8 - ENTRESUELO C
39003 SANTANDER

TEL.: 942 31 02 02

FAX.: 942 31 02 02

CONFEDERACIÓN DE CATALUNYA

C/ VÍA LAYETANA, 18 - 9º
08003 BARCELONA

TEL.: 93 310 33 62

FAX.: 93 310 71 10

CONFEDERACIÓN DE EUSKADI

C/ COMPAÑIA, 9 - 1º IZDA.
31001 IRUÑA

TEL.: 948 22 47 66

CONFEDERACIÓN DE GALICIA

C/ SIMON BOLIVAR, 89 BAJO
15011 A CORUÑA

TEL.: 981 12 84 77

FAX.: 981 12 84 77

CONFEDERACIÓN DE MADRID - CASTILLA LA MANCHA - EXT

C/ ALENZA, 13 - BAJO
28003 MADRID

TEL.: 91 554 72 05

FAX.: 91 554 73 04

CONFEDERACIÓN DEL PAIS VALENCIÁ Y MURCIA

AVDA. DEL CID, 154 - BAJO
46014 VALENCIA

TEL.: 96 383 44 40

FAX.: 96 383 44 47

PETICION DE EJEMPLARES: SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN
sp-comunicacion@cgjt.es

**CONFEDERACIONES TERRITORIALES
COMITÉS CONFEDERALES**