



INFORMA

USIPA-SAIF

Depósito Legal: AS-331498

Año: 2012

Fecha: 17/FEBRERO/2012

UNION DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS - SAIF

Avenida de Colón, nº 8 (Entresuelo) / 33013 – OVIEDO

Tfno: 985 966331 / Fax: 985 253045 / Web: www.usipa.es / Correo Electrónico: usipa@asturias.org

REFORMA LABORAL: Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero

Tras la marcha de un payaso, la llegada de un vampiro □

Tras estudiar y debatir durante unos días en el seno de **USIPA** la última reforma laboral ¹, hemos considerado conveniente “sacar” un *INFORMA* monográfico acerca del tema para informaros de las principales repercusiones que aquella puede tener sobre el personal laboral de esta Administración Autonómica.

Es evidente que la más importante y regresiva es que en el ámbito de la Administración “*abre la puerta*” al **despido del personal laboral**. Aunque éste ya se contemplaba (de ahí que el personal laboral cotice para el desempleo, al contrario que el personal funcionario que no lo hace), lo cierto es que antes este despido era considerablemente difícil de llevar a término, mientras que lo establecido ahora por esta reforma en su *Disposición adicional segunda -Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público-* facilita “*enormemente*” este fin, al añadir una disposición adicional vigésima al *Estatuto de los Trabajadores* con el siguiente contenido:

“El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas”.

Por si hubiera dudas, el artículo 3.1 del texto refundido de la *Ley de Contratos del Sector Público* que se cita considera que forman parte del sector público, entre otros/as, la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades de las Administraciones Locales, los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las Universidades Públicas, etc., en fin, que de esta inclusión no se “*escapa*” ninguna Administración.

Y, como decíamos, facilita “*enormemente*” el despido del personal laboral de las distintas Administraciones, porque entre las causas que refiere, además de las causas económicas (“*cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos*”

¹ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 36, de fecha 11 de febrero de 2012.

correspondientes durante tres trimestres consecutivos”) y las causas técnicas (“cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate”), incluye también las causas organizativas, cuya redacción “mete miedo” por cuanto se refiere a “cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público”, y que supone prácticamente que todo el personal laboral pueda verse afectado.

Y “para mayor inri”, como las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que puede alegar la Administración se consideran causas objetivas y por tanto los despidos no se considerarían “improcedentes”, el personal laboral afectado sólo percibiría la **ridícula indemnización de** **¡20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades!**

Por contra, la *Disposición adicional tercera -Aplicación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores en el Sector Público-* añade una disposición adicional vigésima primera al *Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores* cuyo contenido establece que la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (popularmente conocido como **Expediente de Regulación de Empleo temporal o de suspensión -ERE-**) **no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado**”.

No menos importante es la nueva redacción que este Real Decreto-ley da a la letra d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que pueden ser motivo de despido: “las faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses”, pero que al eliminar la referencia a la media de la plantilla, vincula las **faltas de asistencia al trabajo** al ámbito individual de cada empleado, por lo que cualquiera de ellos con una jornada laboral de cinco días semanales que acumule en dos meses bajas por un total de nueve días, podría ser despedido con una indemnización de 20 días por año trabajado (recordar que entre esas faltas de asistencia al trabajo están las bajas por enfermedad o accidente no laboral inferiores a 20 días consecutivos).

Tampoco se olvida el *Real Decreto-ley* del tema de la **clasificación profesional**: “se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador” (Artículo 8). Es decir, parece que quieren que vayamos “olvidando” lo de categoría profesional y acostumbrándonos a lo de grupo profesional, que abre más el “abanico” para la asignación de nuevas tareas y funciones... En fin, el conocido “*uno para todas* (las funciones) y *todas para uno* (el trabajador)”.

Tampoco se libra el aspecto referido al **tiempo de trabajo** en el que, a partir de ahora, en ausencia de pacto entre las partes, la empresa -en este caso, la Administración- podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 por ciento de la jornada de trabajo.

Evidentemente, también afecta al personal laboral de la Administración el *Artículo 10 -Movilidad funcional-* y el *Artículo 11 -Movilidad geográfica-*, pero probablemente su repercusión no sea tan severa. Los dejaremos pues para otra ocasión...

Pero no podemos “dejar en el tintero” la parte que afecta a la negociación del **Convenio Colectivo**: el **Artículo 14**, apartado SEIS, de este *Real Decreto-ley de Reforma del mercado laboral* establece, entre otras cosas, que “*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*”. Es decir, que si en dos años a partir de la publicación del mencionado *Real Decreto-ley*, no se firma un nuevo Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración, todas las mejoras que tenemos en la actualidad “se perderán” por cuanto únicamente será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Se obliga a negociar de nuevo “*artículo por artículo*” pero en esta negociación la parte social sin duda parte en desventaja.

Quizás porque su repercusión para el personal laboral de la Administración sea menor, dejaremos para un análisis posterior ¿consideraciones? que se incluyen en el mencionado *Real Decreto-ley* y que como se dice coloquialmente “*no hay por dónde cogerlas*”, del tipo: “*Los Servicios Públicos de Empleo se han mostrado insuficientes en la gestión de la colocación, con unas tasas de penetración muy escasas dentro del total de colocaciones. Por el contrario, las Empresas de Trabajo Temporal se han revelado como un potente agente dinamizador del mercado de trabajo*”. ¡Qué pena!

Pero... también incluye “*grandes cosas*” para los trabajadores: a partir de su entrada en vigor “*Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de **20 horas anuales de formación** vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años*” (*Artículo 2 -Formación Profesional-*, apartado TRES, punto 3). Pero... ¡qué triste!

Aunque el *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* debe pasar el trámite de su ratificación por las Cortes Generales, la mayoría del partido en el Gobierno, que además cuenta con el apoyo de CIU, garantiza definitivamente su entrada en vigor, aunque ya es de aplicación efectiva desde su publicación en el BOE.

Y lo más penoso de todo es que los mismos que han “*parido*” esta reforma laboral reconocen abiertamente que la misma no va a favorecer la creación de empleo y que los parados no se van a quedar en cinco millones, sino que la cifra se verá considerablemente incrementada... Entonces ¿qué se busca realmente con esta reforma laboral? No parece difícil deducir la respuesta...

Como nos imaginamos vuestra primera pregunta -¿*Qué vamos a hacer los sindicatos?*-, os anunciamos que, aunque al ser un *Real Decreto-Ley* no parece fácil interponer un recurso, el Servicio Jurídico de **USIPA** ya está estudiando qué se puede hacer y parece inclinarse por la opción de plantear una cuestión de inconstitucionalidad de algunos de sus artículos, además de la posibilidad de recurrir todos aquellos actos que se puedan derivar de su aplicación, cuyo desarrollo depende y mucho de quién ostente el gobierno de cada una de las Administraciones.

Pero, en todo caso, la pregunta sería otra: ¿*Qué vas a hacer tú?* ...porque en este sindicato aún recordamos la última manifestación convocada contra el recorte del 5% en nuestras retribuciones a la que asistimos un “*puñado*” de empleados/as públicos/as, mientras el grueso del personal de la Administración nos observaba desde las cristaleras del *EASMU*... Recordad que los sindicatos sin vosotros detrás no somos nada, por eso a partir de este momento nos ponemos a vuestra disposición para cualquier sugerencia o actuación que creáis oportuno llevar a cabo.

Os mantendremos informados de cualquier novedad que se produzca al respecto.



**USIPA TU SINDICATO INDEPENDIENTE
PARA Y POR LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES ASTURIANOS**