

tema del mes

29-S, huelga general contra los recortes sociales

Reforma laboral y enseñanza

Juan Martínez

Gabinete de Estudios

FE CCOO

EL REAL Decreto-ley 10/2010, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, entró en vigor el pasado 18 de junio, y con el mismo se introducen cambios sustanciales en la normativa laboral (sobre todo del Estatuto de los Trabajadores pero también de la Ley General de la Seguridad Social o la de Procedimiento Laboral), que CC.OO. y UGT han considerado altamente regresivos para los intereses de las trabajadoras y trabajadores españoles, y que ha llevado a convocar Huelga General el próximo 29 de septiembre. Tras su publicación oficial (BOE del 17 de junio) ha pasado a tramitarse como Proyecto de Ley y, el 29 de julio, la Comisión de Trabajo e Inmigración del Congreso de los Diputados, tras el correspondiente estudio y votación de las enmiendas presentadas por todos los grupos políticos, aprobaba una serie de modificaciones al citado Real Decreto, que suponen, a juicio de CC.OO. y UGT, un claro empeoramiento sobre el texto del propio Real Decreto. Con la publicación de lo aprobado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, el 5 de agosto, el Proyecto se encuentra ahora en el ámbito del Senado, donde podría sufrir nuevas modificaciones en los próximos días, cuando se analicen por la correspondiente comisión de trabajo las 289 enmiendas planteadas que, en su mayoría, tienden a empeorar el proyecto, estando prevista su aprobación definitiva el 9 de septiembre.

El presente artículo pretende destacar los elementos de la reforma laboral con mayor incidencia en la enseñanza, sin renunciar a difundir otros elementos destacados del mismo. También resaltaré algunas incidencias directas sobre el sistema educativo, que van asociadas a los contratos formativos.

El texto de la reforma comienza por un largo preámbulo que intenta justificar las medidas que se adoptan. Esa justificación se inicia con un análisis de la crisis económica mundial, de la que se afirma que tiene una mayor repercusión en España, en términos de empleo, como consecuencia de una doble “dualidad” de nuestro mercado de trabajo: una relacionada con las diferencias entre empleo fijo y precario y otra vinculada al binomio seguridad en el empleo-“flexibilidad” (facilidad de las empresas para el despido, la suspensión del contrato laboral o la modificación sustancial de las condiciones laborales como la jornada, los turnos o el salario), y a la que se hace la culpable esencial de sus negativas repercusiones en España. Pero, en la práctica, se produce un claro desequilibrio en las medidas a adoptar a favor de las que permiten una mayor “flexibilidad”, y aunque se producen algunos cambios en el contrato por obra o servicio o el encadenamiento de contratos temporales no son suficientemente significativos para compensar el resto de decisiones adoptadas.

El Preámbulo también insiste en presentar la reforma laboral como una medida más dentro del conjunto de cambios que supone la Estrategia de Economía Sostenible, que se presentó el 2 de diciembre de 2009 y en la que efectivamente se hablaba de la necesidad de reformas laborales. Pero esa Estrategia, que pretende cambiar el modelo productivo español y se concreta en un Proyecto de Ley (ya comentado en esta revista) que modifica más de 40 leyes, es un proyecto a largo plazo, que podemos compartir en sus ideas básicas que exigen apuestas muy importantes por la mejora de

la Educación, la Formación y la Investigación, que se está tramitando desde hace meses como ley ordinaria; mientras que la actual Ley que comentamos, que sólo representaría a una de sus partes, se tramita por vía de urgencia. Pero urgencia con matices. Por ejemplo, una medida valorada sindicalmente como importante para obstaculizar el altísimo nivel de los contratos temporales en España, como es el paso de la indemnización por finalización de los 8 días anuales actuales a 12 días, tendrá una gradualidad en su aplicación que hará que no sea efectiva hasta el año 2015, pero todas las que favorecen esa “flexibilización” ya han entrado en vigor. En definitiva, una filosofía de que en los años de “vacas gordas” los beneficios son de la empresa, pero en años de “vacas flacas” no sólo hay que repartir el esfuerzo, sino que unos tienen que esforzarse más que otros.

Es evidente que, en el marco estricto de la enseñanza, los efectos serán mayores en el ámbito de la enseñanza privada y los servicios socioeducativos que se atienden desde el Sindicato. Pero afecta, en general, a todos los casos en que se realizan contratos laborales, como ocurre en otros sectores muy importantes de nuestra Federación, que atienden desde los servicios educativos complementarios al personal laboral de las universidades, con o sin funciones docentes y de investigación, y en los que podría darse alguna situación positiva.

A grandes rasgos, aunque no se correspondan con fidelidad con su estructura real, podríamos decir que el Proyecto de Ley aborda tres grandes bloques de medidas: la contratación, la llamada “flexibilidad” y la “intermediación laboral” a través de las agencias privadas de colocación y las empresas de trabajo temporal, que van a dejar en manos privadas gran parte de la gestión sobre el empleo y amplían enormemente la posibilidad de contratar –en la práctica, subcontratar–, para casi cualquier modalidad de empleo, a través de este tipo de empresas. De forma transversal aparecen aspectos muy importantes relacionados con los convenios y la negociación colectiva, que quedan debilitados, las bonificaciones en las cuotas empresariales y la posible creación, en el futuro, de un Sistema de Capitalización con distintas funciones, pero esencialmente destinado a abonar futuras indemnizaciones por despido.

Por razones de espacio y oportunidad sectorial, en adelante vamos a tratar sobre lo aprobado en el Congreso en relación con los dos primeros bloques, entendiendo que son los que afectan más individualmente a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza y los servicios socioeducativos, aunque advirtiendo que el resto de los apartados pueden tener igualmente repercusiones en su actividad laboral, y se comentan, con carácter general, en otros apartados de esta revista, ya que son elementos esenciales de la convocatoria de la Huelga General.

MEDIDAS SOBRE LA CONTRATACIÓN	
Modalidad	Descripción de los cambios
Contrato por Obra o Servicio determinado (1) (3)	Se establece un límite temporal máximo, para un solo contrato, de 3 años, ampliables a 4 por convenio, y si se pasa en 10 días el trabajador podrá solicitar al Servicio Público de Empleo un documento justificativo sobre la naturaleza de su relación laboral. Es de aplicación en las administraciones públicas y sus organismos autónomos (3). La indemnización por finalización de contrato pasa de 8 a 12 días por año, aunque de forma gradual, en 2012 serán 9 días y sus efectos totales no se alcanzarán hasta el 2015. Esta nueva situación no afecta a los contratos anteriores a 18 de junio de 2010.
Prohibición del encadenamiento de contratos temporales (2) (3)	La prohibición de encadenamiento de contratos temporales (2 o más), para los suscritos después del 18 de junio, sigue limitada a los supuestos de 24 meses contratado en un período de 30 (no afectan a los de relevo, interinidad, formativos y de inserción), pero se extienden a un puesto de trabajo diferente al inicial, a los grupos de empresa y a los casos de sucesión o subrogación empresarial. Se extiende también al ámbito de las administraciones públicas (3).
Contrato en Prácticas (4)	Los nuevos contratos de esta modalidad se amplían a los certificados de profesionalidad; se aumenta un año (4 años a 5 en general) el período en que pueden realizarse tras finalizar los estudios. La duración máxima sigue siendo de 2 años, pero diversas situaciones como la maternidad, incapacidad temporal... interrumpen el cómputo. No se podrá estar en prácticas en la misma empresa, para el mismo puesto, aunque se trate de distinta titulación. Los títulos de grado, máster y doctor se consideran distinta titulación.
Contrato para la Formación (5)	Se extiende a quienes estén estudiando un ciclo de grado medio, y en determinadas modalidades por encima de los 24 años actuales. Las situaciones de maternidad... interrumpen el cómputo temporal (un mínimo de 6 meses que puede alcanzar los 4 años). La formación teórica se impartirá siempre fuera del centro de trabajo y tendrá como objetivo prioritario la obtención del título de graduado en ESO, si no se posee. La cualificación o competencia profesional será objeto de acreditación, y se puede cobrar el desempleo a su finalización.

Comentarios relacionados con la enseñanza:

1. El contrato por obra o servicio legalmente sólo está permitido para la realización de trabajos con “autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la empresa”, es decir, que no sean su actividad habitual y tengan una duración incierta, y los convenios colectivos pueden definir las tareas para las cuales pueden establecerse. Pero, en la práctica, se hace un uso abusivo del mismo, que, en cierta forma se limitaba en los últimos años al incluirse en los límites al encadenamiento de contratos. Y con demasiada frecuencia se extiende a tareas que son las habituales de la empresa y sólo el convenio de enseñanza concertada, y en menor medida el de centros privados de enseñanzas regladas, han hecho una identificación de las tareas a realizar. Es, con diferencia, la modalidad de contrato temporal más usual en Enseñanza, muy frecuente en servicios socioeducativos y en otros convenios como el de infantil o no reglada, usurpando, en muchas ocasiones, supuestos en los que está previsto el fijo discontinuo. En teoría podría tener efectos positivos, aunque en enseñanza quedará limitada, en general, al mero efecto disuasorio que en el futuro pueda tener la nueva indemnización, al no ser habituales los contratos de duración superior a los 3 años (salvo nota 3).

2. Es dudoso que los elementos incorporados tengan efectos en nuestro sector, donde no son frecuentes los casos de nuevas contrataciones temporales en puestos diferentes, ni los grupos de empresas, y quedaría más reducido a las sucesiones o subrogaciones. Sí es importante insistir en que esas limitaciones, con pase a la situación de fijo, ya existen actualmente y hay problemas para su estricto cumplimiento en muchos casos. Nada va a seguir impidiendo a las empresas cubrir el mismo puesto de trabajo, incluso estable, a través de sucesivos contratos temporales con diferentes personas, situación que se da con frecuencia en nuestro sector (educación infantil, discapacidad, autoescuelas, no reglada...): afrontar esta cuestión era una petición básica de CC.OO. para atacar en serio el exceso de contratación temporal, que no queda resuelta y es de temer que en lo que se avance realmente no sea en la estabilidad, sino en la rotación de trabajadores.
3. La inclusión de ambos aspectos en relación con la actuación de las administraciones y organismos públicos es el ámbito donde pueden existir efectos positivos. En especial en el marco de la universidad y otras instituciones asociadas, donde se da un frecuente abuso de la contratación temporal, ya que muchos contratos de investigación o docencia son por amplios períodos de tiempo, que superan los 4 años, y también es frecuente el encadenamiento de contratos temporales. En los nuevos convenios a negociar habrá que tener en cuenta esta nueva situación para forzar la fijeza o la convocatoria de oposiciones, bien para revisar modalidades de contratación, porque implica una normativa diferente, y mejor que la contenida tanto en la LOU como en la ley que regula la investigación científica. También puede afectar de forma importante al ámbito de los servicios educativos complementarios, sean también universitarios o del resto de niveles.
4. allá de la ampliación de tiempos, lo más significativo en nuestro sector es que se puedan tener distintos contratos en prácticas conforme se van obteniendo los distintos niveles de las titulaciones universitarias, hasta un total de 6 años, con salarios mucho más reducidos. El contrato en prácticas suele darse en la enseñanza asociado a titulaciones universitarias, y es más frecuente en centros privados de enseñanzas regladas, no reglada, determinadas categorías de discapacidad y menos en concertada. Más allá de la ampliación de tiempos, lo más significativo en nuestro sector es que se puedan tener distintos contratos en prácticas conforme se van obteniendo los distintos niveles de las titulaciones universitarias, hasta un total de 6 años, con salarios mucho más reducidos.
5. Es la principal apuesta del Gobierno para afrontar el gravísimo problema del alto nivel de jóvenes afectados por el fracaso escolar, sin perspectivas de empleo, y tiene consecuencias sobre el Sistema Educativo, en la medida en que obliga a las administraciones educativas a garantizar una oferta adecuada a estos objetivos, y a la administración competente a la expedición de los correspondientes certificados de profesionalidad. Hay que recordar que es una disposición en vigor, que nos obliga a tratar esta cuestión con las administraciones educativas desde septiembre.

MEDIDAS FAVORECEDORAS DE LA "FLEXIBILIDAD"	
Modalidad	Descripción de los cambios
Despido colectivo por causas económicas (despido procedente y objetivo con la menor indemnización de 20 días por año trabajado)	Hasta ahora era posible para superar una situación negativa de la empresa. El texto actual del proyecto de Ley habla de "cuando se desprenda una situación... de pérdidas actuales, o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos". Debe reconocerse si "se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado".
Despido colectivo por causas técnicas, organizativas o de producción (objetivo con 20 días de indemnización)	Era posible para garantizar la viabilidad futura de la empresa (por acuerdo laboral o reconocimiento judicial). Ahora se suprime la necesidad de esa garantía de viabilidad y son causas técnicas los "cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo"; organizativas los "cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal"; y de producción los "cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado". Serán admitidas si hay "razonabilidad... para prevenir una situación negativa... o mejorar la situación de la misma... que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda"
Despido individual por causas económicas, técnicas... (objetivo con 20 días de indemnización) (1)	Podía realizarse cuando existía una necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo (con los fines y fuerza probatoria legal anterior). Ahora se limita a decir: "cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1..." (las que acabamos de exponer en los dos apartados anteriores con sus nuevas y laxas condiciones).
Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo	Se refieren a cambios, por las mismas causas (económicas, organizativas...) en la jornada, horario, salarios... y se introducen modificaciones, como ampliarlo a la distribución del tiempo de trabajo; se extiende la filosofía descrita en los apartados anteriores; se limita el control sindical y judicial para poder modificar lo previsto en un convenio...Situaciones similares se dan respecto de la movilidad geográfica y la no aplicación de los salarios acordados en convenio.
Suspensión del contrato y reducción de jornada	Con la misma nueva filosofía aplicable a las causas anteriores se puede suspender temporalmente el contrato, o reducir la jornada laboral hasta en un 70%.

Comentarios adicionales

A lo descrito se acompañan otros cambios significativos. En el ámbito judicial había que convencer, en general, de la necesidad de las medidas propuestas para superar la situación económica negativa o garantizar la viabilidad de la empresa, mientras que ahora se trata de acreditar la concurrencia de la causa y que es mínimamente razonable, pudiendo extenderse a hechos futuros e inciertos. En algún supuesto, cuando el trabajador alegue que no existe causa objetiva, le corresponderá la carga de la prueba (hasta ahora correspondía a la empresa la demostración de la misma). También se modifican otras cuestiones muy importantes en el ámbito jurídico, como el cambio de nulo a improcedente de la ausencia de las formalidades legales asociadas a los despidos.

Para estas medidas no hay ninguna gradualidad: se aplican ya salvo los cambios, normalmente a peor, que se están introduciendo en la actual tramitación legislativa.

En muchos supuestos, esa indemnización no será abonada por la empresa, sino a través del FOGASA (son frecuentes los casos en que la cubre al menos parcialmente), y, en el futuro, mediante el nuevo sistema de capitalización que deberá regularse para el 2012.

Es obvio que, colectiva o individualmente, la inmensa mayoría de las trabajadoras y trabajadores de la Enseñanza con contrato laboral pueden verse afectados negativamente por estos cambios. Cambios impulsados por los mismos que han generado la esta Crisis Económica que ahora sirve de excusa para su implantación.