

I. REFORMA LABORAL Y DETERIORO DEL MERCADO DE  
TRABAJO. LOS PERIODISTAS EN LOS MEDIOS

## **LA REALIDAD LABORAL DEL PERIODISTA**

---

RAFAEL HERRERA MARTÍNEZ



**S**iguiendo a los profesores Pedro Farias Batlle y Marisol Gómez Aguilar, cuando hablamos de deterioro de la profesión periodística, aludimos al cúmulo de problemas que arrastra su ejercicio, como son: deterioro en las condiciones laborales, tanto en referencia a la baja remuneración como a la propia precariedad laboral derivada del incumplimiento de la normativa básica relativa a las relaciones laborales; falta de independencia; pérdida de prestigio e intrusismo laboral.

A ello hemos de añadir los efectos de la crisis económica en las empresas del sector de la comunicación, que se ven obligadas a adoptar medidas relativas a sus tiradas, a la adaptación a nuevos formatos, o incluir promociones comerciales más allá del mero contenido publicitario, amén de otras actuaciones en el marco de sus relaciones intersocietarias proporcionado por el juego de las fusiones y escisiones de sociedades.

Y a estos retoques no son ajenas las propias plantillas de personal que se van viendo reducidas, bien de forma definitiva o temporal. Todo esto tiene especial influencia en un elemento clave de la información: su calidad, que se ve afectada profundamente por todas estas circunstancias.

Pero todo lo anterior podemos decir que ya venía ocurriendo, en mayor o menor medida, antes de iniciarse la actual crisis

económica en 2008, aunque la crisis acentúe aún más esta situación. La crisis económica nos ha traído además, entre otras consecuencias, un brutal incremento del desempleo que hasta ahora ha resultado imposible de contener a pesar de las reiteradas medidas legislativas que se han venido adoptando en los últimos años y que no han tenido la eficacia deseada. La reforma laboral de 2012 sólo ha sido la última de una serie de medidas legislativas con las que se ha venido intentando aliviar esta situación. Como muestra, podemos citar las siguientes:

–Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

–Real Decreto-ley 6/2010, de 9 de abril, de medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo.

–Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

–Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

–Real Decreto-ley 13/2010, de Medidas fiscales, laborales, de empleo y de inversión.

–Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

–Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

–Real Decreto-ley 5/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la regularización y control del empleo sumergido.

–Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

–Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, que aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo.

Y así recibimos el pasado año el Real Decreto-ley 3/2012, de 19 de febrero, de medias urgentes para la reforma del mercado laboral y posterior Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Es curioso cómo las propias exposiciones de motivos de estos dos últimos textos reconocen que “las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bien intencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas fallidas”, presentando las nuevas modificaciones como “una reforma en la que todos ganan, empresarios y trabajadores, y que pretende satisfacer más y mejor los legítimos intereses de todos”. Buenas intenciones que de nuevo han caído en saco roto.

Tal vez esto ocurra porque las relaciones laborales y el denominado “mercado de trabajo” no están en tan íntima conexión como se pretende, y porque, en el campo de las relaciones sociales, es la ley la que debe adaptarse a éstas y no al revés.

## **La reforma laboral de 2012**

En razón a su propio interés “laboral”, vamos a destacar sólo los aspectos de la reforma que afectan más directamente al contenido de la prestación de trabajo.

Dejamos a un lado las modificaciones relativas a bonificaciones en cotizaciones sociales, intermediación laboral, modificaciones del proceso laboral y de la tramitación administrativa del procedimiento del despido colectivo.

En cuanto a contratación laboral, se crea el nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, se reforma el contrato para la formación y el aprendizaje, y el contrato a tiempo

parcial, este último con la opción de poder realizar horas extraordinarias compatibles con las horas complementarias. En cuanto a los contratos temporales concatenados, se suspende la limitación a la concatenación de contratos hasta el 31 de diciembre de 2012.

En relación a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se introduce como nueva modificación sustancial la de la cuantía salarial y se flexibilizan las causas para adoptar este tipo de modificaciones, sin que haya diferencia entre modificación individual o colectiva, dependiendo una u otra opción sólo del número de trabajadores afectados. La modificación individual se ha de notificar con una antelación de 15 días y en la colectiva, si no hay representantes de los trabajadores, éstos pueden atribuir su representación a una comisión de trabajadores de la empresa o de los sindicatos más representativos.

En cuanto a movilidad geográfica, se flexibiliza la definición de las causas por las que la empresa puede acordar la movilidad geográfica y se suprime la intervención de la autoridad laboral, pudiéndose acordar prioridades de permanencia en la empresa de algunos colectivos (trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad, etc.).

Respecto a la movilidad funcional, las funciones del trabajador ya no vienen determinadas por su inclusión en una categoría profesional, sino por su adscripción a un grupo profesional, que engloba aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y dentro del cual hay posibilidades más amplias de movilidad funcional.

La reducción de jornada y la suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se llevarán a cabo por el mismo procedimiento, en el que ya no se

precisa autorización administrativa. El periodo de consultas no superará los 15 días.

En tema de despido, la indemnización por despido improcedente se reduce a 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades. Los trabajadores con contrato anterior a la entrada en vigor del RDI 3/2012 mantendrán la indemnización de 45 días por año para la parte de la misma devengada con anterioridad a dicha fecha (12 de febrero de 2012), y para estos despidos se suprimen los salarios de tramitación, salvo que se opte por la readmisión del trabajador o se trate de un representante legal de los trabajadores.

En las extinciones de contrato por causas objetivas se flexibilizan tanto la definición de las causas económicas, técnicas organizativas y de producción como las condiciones para considerar su concurrencia y concretando que la disminución del nivel de ingresos o ventas será persistente cuando se produzca durante tres trimestres consecutivos y además se establece la posibilidad de aplicar el despido por causas económicas, técnicas organizativas y de producción al personal laboral al servicio del sector público.

En materia de convenios colectivos se facilita la inaplicación no sólo de las cláusulas salariales de los convenios sino también de las que regulan otras materias mediante acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

En caso de desacuerdo habrá que acudir a organismos externos (comisión paritaria, mediación o arbitraje y Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos). Se da prioridad aplicativa del convenio de empresa y elimina la ultractividad transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, perdiendo, salvo pacto en contrario, vigencia y aplicándose

se, en su caso, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Así, sucintamente, éstas son, en los propios términos de la exposición de motivos de la ley, esas modificaciones que constituyen un conjunto coherente de medidas que pretenden fomentar la empleabilidad de los trabajadores, fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo y favorecer la eficiencia del mercado de trabajo. ¿Realmente pensaba el legislador que esto era así?

### **¿Una reforma eficaz?**

Pero los datos no pueden ser más desalentadores y no creo que ninguno de los objetivos de la reforma hayan sido cubiertos. Si observamos las últimas cifras de desempleo de la Encuesta de Población Activa, -las del propio SPEE son más benévolas-, vemos que la ocupación baja en 363.300 personas en el cuarto trimestre de 2012, hasta un total de 16.957.100. La tasa de variación del empleo en este trimestre es del -2,10%. La ocupación disminuye en 74.500 personas en el empleo público y en 288.700 en el empleo privado. El número de trabajadores independientes o empresarios sin asalariados aumenta en 14.800, pero el total de trabajadores por cuenta propia desciende en 55.400. El total de asalariados con contrato indefinido baja en 91.100 y el de asalariados con contrato temporal lo hace en 216.600. El número de parados crece en 187.300 personas y alcanza la cifra de 5.965.400, situándose la tasa de paro en el 26,02%.

En cuanto a mejora de la precariedad laboral sólo podemos decir que la pretendida flexibilidad irrumpe como la mejor forma de garantizar y mantener esa precariedad. De todo lo

anterior sólo nos es posible concluir que no existe relación entre una reforma laboral, que supone además un empeoramiento de las condiciones de trabajo, y mejora del mal llamado mercado de trabajo. ▲