



OTRA REFORMA LABORAL INJUSTA Y REGRESIVA LA CRISIS NO LA DEBEMOS PAGAR LOS TRABAJADORES

La propuesta de reforma laboral finalmente ha estado plasmada en un extenso documento de 41 páginas por el Gobierno del Estado en forma de diferentes modificaciones de las principales normas laborales: como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Infracciones y Sanciones de la Orden Social y la Ley General de Seguridad Social...

Desde USOCV consideramos necesario hacer un resumen de las diversas propuestas, que, con alguna excepción, no solucionarán los problemas estructurales del mercado de trabajo de nuestro país: temporalidad excesiva, falta de agilidad de la recolocación por parte del sistema público después de ir a la desocupación..., y si que lograrán mayor precariedad de éste y, además, facilitan la implantación de más flexibilidad a las empresas, abaratan los despidos; en definitiva, se aprovecha la situación de crisis por aplicar medidas en su mayoría regresivas de los derechos de los trabajadores y trabajadoras y que en casi nada benefician, más que a las patronales.

Medidas por reducir la dualidad y la temporalidad

Contratos temporales

- Contrato de obra o servicio:

Tendrá un límite máximo de dos años. El plazo se podrá ampliar un año más si se acuerda en convenio colectivo. La identificación de los trabajos susceptibles de ser cubiertos mediante esta clase de contratos podrá hacerse mediante convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluso en convenios de empresa.

- Encadenamiento de contratos:

· Se convertirán en fijos los trabajadores que en el plazo de 30 meses hayan estado contratados durante 24 meses.

- Aumento de la indemnización de los contratos temporales:

· Pasará de ocho días a 12 de forma progresiva entre 2012 y 2014.

- Extinción del contrato de trabajo (despido):



- El documento de propuestas considera despido colectivo al que afecta al menos al 10% de los trabajadores y trabajadoras y se fundamenta en "causas económicas, técnicas, organizativas o de producción".
- Se entiende que concurren causas económicas cuando los resultados de la empresa muestren **pérdidas económicas no meramente coyunturales** que la empresa deberá acreditar objetiva y documentalmente por facilitar la vía del despido objetivo (20 días).
- Si el período de consultas entre las partes concluye sin acuerdo, la autoridad laboral dictará una resolución aceptando o desestimando en todo o en parte la solicitud empresarial, que deberá dictarse en el plazo de quince días naturales. Si no hay pronunciamiento expreso en este plazo, se entenderá autorizada a la medida extintiva en los términos de la solicitud.

Contrato de fomento de la contratación indefinida

Este contrato, hasta ahora solo para determinados colectivos, se extiende a prácticamente todos los trabajadores desempleados (que deberán llevar al menos tres meses inscritos como a demandantes de empleo, o, sin este requisito, tener menos de treinta años o más de 45) y a todos los empleados sujetos a contratos temporales, estos con el límite del 31 de diciembre de 2010 por acogerse a dicho contrato.

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) respaldará 8 días del despido que corresponde a esta modalidad de contrato (33 días) para los que se firmen desde que se publique el decreto y duren al menos un año. Los 25 días restantes les respaldará la empresa.

Nuevo Fondo de capitalización para contratos indefinidos (Modelo Austriaco)

Se autoriza al Gobierno a regular en el plazo de un año, previa consulta con los agentes sociales, un fondo de capitalización para cada trabajador, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio, que servirá para financiar despidos de trabajadores indefinidos. En caso de que el trabajador no sea despedido nunca, lo podrá cobrar con la jubilación.

Comenzará a funcionar el 1 de enero de 2012, y solo para los contratos firmados desde entonces.



Medidas por favorecer la flexibilidad interna y 'Modelo alemán'

- Flexibilidad interna:

- Se facilita que las empresas puedan modificar las condiciones laborales (horario, jornada, sistema de remuneración, movilidad funcional y geográfica), tanto de carácter individual como colectivo.
- Se establece un procedimiento arbitral para los casos de desacuerdo (las consultas solo más podrán durar quince días improrrogables), cuyo laudo será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

-Cláusula de inaplicación salarial:

- Cuando los convenios colectivos de ámbito superior en la empresa establezcan revisiones salariales que pudieran dañar la situación y la estabilidad de la empresa, afectando a las posibilidades de mantenimiento de la ocupación en la misma, podrían no aplicarse dichas revisiones.
- También en este caso podrá irse al acuerdo o al arbitraje, y la medida no podrá durar más tiempo que el período por el que se ha firmado el convenio.

-Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

- Se prevé ambas fórmulas para salvar una contingencia temporal de la empresa, no superior a un año.
- La suspensión mantiene el contrato laboral en vigor y el trabajador percibirá íntegramente la desocupación durante el período.

- Reducción de jornada (Modelo alemán):

- A las empresas con dificultades se les permite ajustar plantilla reduciendo la jornada laboral entre el 10% y el 70%, pero solo durante un año.
- El resto de jornada dará derecho a prestación por desocupación.
- La bonificación a las empresas aumenta del 50% al 80% cuando estas se comprometan a **formar** los trabajadores y trabajadoras afectados.



Medidas por favorecer jóvenes y desempleados (medidas activas de empleo)

- Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida:

Se concentran sobre dos colectivos:

- Jóvenes (800 euros por ejercicio durante tres años) .
- Mayores de 45 años (1.200 euros por año en tres años).
- Las cuantías serán mayores para las mujeres.

-Otras bonificaciones de cuotas:

- También se establecen bonificaciones en las contratos para la formación y se extienden a los contratos formativos (contrato de trabajo en prácticas, contrato para la formación).

Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las ETT

- Se refuerza aparentemente, el papel de los Servicios Públicos de Empleo y, aunque se mantiene teóricamente la prohibición de agencias de colocación con fines lucrativos, se abre el campo de las actuaciones de las ETTs, que deberán demostrar que la remuneración que reciben del empresario o del trabajador corresponde a los gastos ocasionados por los servicios prestados.
- Se abre la puerta a esta forma de intermediación laboral en prácticamente todos los sectores de actividad. Con esta reforma, las empresas de trabajo temporal podrán operar en sectores como la construcción, donde tenían vedada su actividad.

Medidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo

- Se intenta avanzar en la **negociación colectiva** como medio que debe garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Reconocimiento de la paternidad con igualdad de derechos con la maternidad cuando se regula el despido objetivo y sus excepciones.



- Reconocimiento que se ha tenido en cuenta la transversalidad de la igualdad entre hombres y mujeres a todo el documento de la reforma.

ANÁLISIS Y POSICIÓN DE USOCV

En definitiva, desde USOCV rechazamos esta reforma laboral por que no solucionará los problemas estructurales de nuestro mercado laboral. Podemos aplicar soluciones europeas (modelo alemán y austriaco, flexiseguridad) a los problemas actuales de algunas empresas, pero también resulta necesario llegar a los niveles salariales de la media europea, muy superiores a los nuestros actualmente.

Decreto de Reforma Laboral

La reforma planteada por el Gobierno servirá para:

- Despedir más fácil y más barato.
- Que los empresarios tengan más discrecionalidad en la regulación de las relaciones laborales.
- Pone en riesgo elementos centrales de la negociación colectiva incrementando el poder de las direcciones patronales en perjuicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Giro en las políticas del Gobierno Central

Constatamos que el gobierno ha planteado un giro de 180° en sus políticas sociales con las siguientes decisiones:

- 1r. Plan de austeridad presupuestaria. (Freno a las políticas sociales)
- 2n. Plan de ajuste y medidas para la reducción del déficit (Congelación de las pensiones, reducción del sueldo de los trabajadores públicos, freno en la inversión pública y el desarrollo de la Ley de la dependencia, etc.)
- 3r. Decreto de reforma laboral (La última medida)
- 4rt. Anuncio de nuevas propuestas en materia de pensiones. (Habrá que estar muy atentos a la concreción de propuestas de ampliación de la edad de jubilación, modificación de los requisitos por el acceso a la jubilación, etc.)