

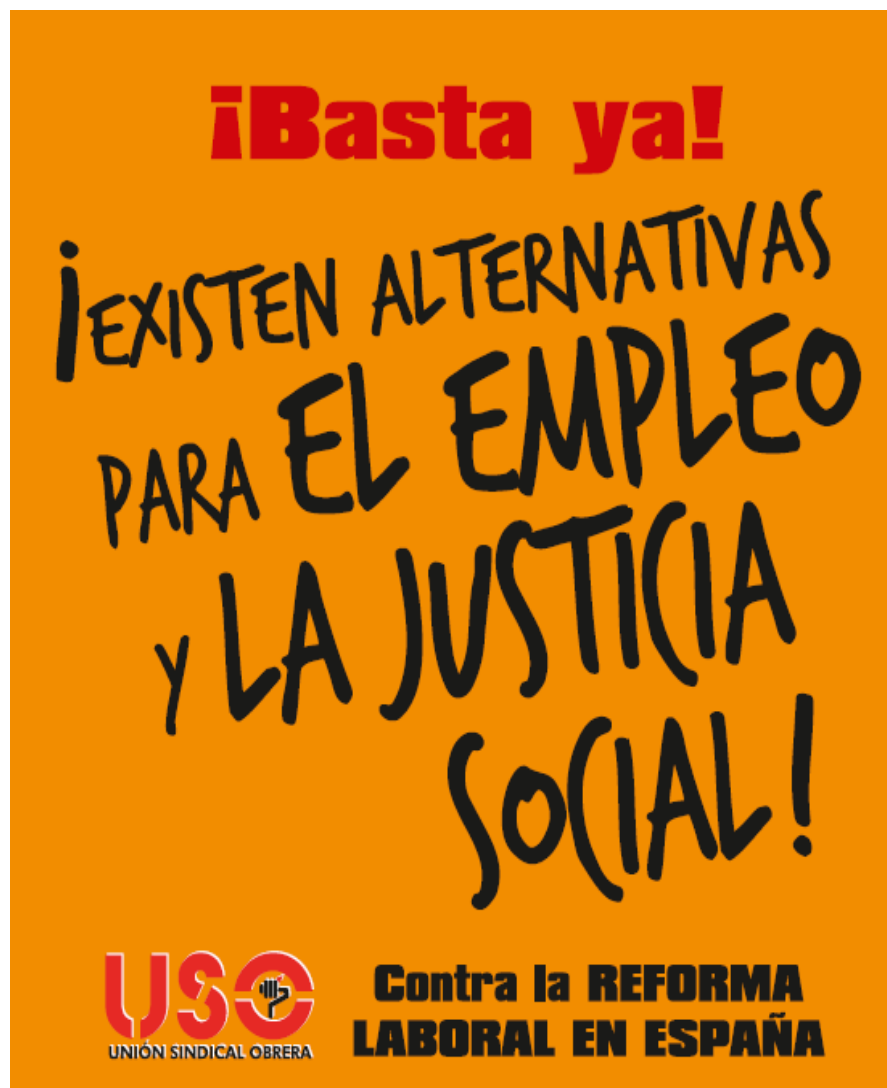
USO rechaza la Reforma Laboral

La USO rechaza de forma categórica la Reforma Laboral que el Gobierno ha aprobado mediante el recurso del Decreto Ley, por considerar que la misma, lejos de contribuir a la generación de empleo y a la racionalización contractual y de la negociación colectiva existente en España, coarta las mismas, abarata y facilita más el despido, restringe los derechos de los trabajadores con empleo, e impone a las personas desempleadas actuales y futuras unas leoninas condiciones laborales y retributivas para su incorporación al empleo y su permanencia en el mismo.

El gobierno precariza el empleo consolidando y ampliando los contenidos del acuerdo AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) firmado por CEOE CEPYME, CCOO y UGT, rechazado por la USO. En una reforma que se publicita como respuesta para la generación de empleo, no se incluye ninguna medida efectiva para acabar con la lacra de la dualidad laboral y con altísimas tasas de temporalidad. Con esta reforma, la temporalidad en la contratación se consolida y perpetúa.


Las únicas medidas que se supone destinadas a tal fin son la posibilidad de hacer horas extras para los trabajadores a tiempo parcial y el contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores. Desde la USO entendemos que por concepto, un contrato denominado indefinido no puede tener un periodo de prueba de un año y creemos que, en la práctica, puede convertirse en un contrato temporal sin indemnización que provocará una mayor rotación en el mercado laboral. Entendemos que se instaura el despido libre y gratuito para periodos inferiores a un año.

La USO quiere recordar que la gran necesidad de España, no son reformas laborales, es la generación de actividad económica que dinamice el mercado de trabajo y haga posible en primer lugar frenar la destrucción de empleo, y a partir de ello, incrementar la ocupación



¡Basta ya!

**¡EXISTEN ALTERNATIVAS
PARA EL EMPLEO
Y LA JUSTICIA
SOCIAL!**

 **Contra la REFORMA
LABORAL EN ESPAÑA**

mediante la creación de nuevo empleo.

La USO promoverá una respuesta sindical independiente y participará en las movilizaciones convocadas por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), el próximo 29 de febrero, realizando acciones propias y diferenciadas en todas las CCAA frente a las Oficinas Europeas o Delegaciones de Gobierno, contra el nuevo Tratado de la Unión Europea, el AENC y la Reforma Laboral, denunciando las políticas económicas española y europea al

considerar que el despido más barato, la disminución de salarios, las políticas de austeridad y la subida de IRPF no generan empleo.

Sin descartar ningún tipo de acción y movilización futura, la USO trabajará desde este momento en la convocatoria de una gran movilización a finales de marzo o primeros de abril, coincidiendo con el final del trámite parlamentario y en previsión de los nuevos recortes económicos y sociales que puedan presentarse con los nuevos Presupuestos Generales del Estado.

Análisis de la Reforma Laboral

Despido

Improcedente:

Esta Reforma culmina el abaratamiento del despido iniciado en 1997 (CCOO-UGT, Patronal y PP), ampliado en 2010 (PSOE), que estableció 33 días y un máximo de 24 mensualidades que ahora se generaliza eliminando definitivamente los 45 días.

- Se fija un tope de indemnización de 720 días de salario (24 mensualidades) que también afectará a los trabajadores cuyo contrato se rescindía con 45 días. Se generaliza el contrato de 33 días con un tope de 24 mensualidades de indemnización eliminando el contrato fijo de 45 días con 42 mensualidades .
- **No mantiene la totalidad de los derechos adquiridos.** Los trabajadores que tienen un contrato antiguo al que le correspondiese 45 días de indemnización con un máximo de 42 mensualidades, se le respetarán estas condiciones hasta el pasado día 12, cuando entró en vigor la reforma. A partir de ese día la indemnización que acumule será de 33 días. Por ejemplo, si un trabajador llevase 15 años en su empresa y le despidieran dentro de un año, cobraría la indemnización –siempre que el despido sea improcedente– en dos tramos: el equivalente a 15 años con una indemnización de 45 días, y un año con 33 días. La norma establece además que los que tengan un contrato desde febrero de 1984 o antes mantendrán el máximo de 42 meses de indemnización. Los que tengan un contrato posterior a 1996 no podrán recibir una indemnización superior a 720 días.

Procedente: se facilita mediante la ampliación de las causas.

Se abre el abanico de causas que permiten el despido y que sea más barato. La nueva reforma establece que las empresas podrán aplicar despidos colectivos **no sólo si están en pérdidas, sino si las prevé o si se produce una disminución de las ventas o de la facturación durante tres trimestres consecutivos**. Es decir, no hace falta que la empresa entre en pérdidas, sólo es necesario que durante nueve meses les baje la facturación o los ingresos. En este caso **se pueden aplicar despidos colectivos, sin necesidad de que los apruebe la autoridad laboral, y con la indemnización más barata, de 20 días por año de trabajo y un tope de 12 meses**. Esta medida se puede aplicar también al personal laboral de las Administraciones Públicas.

Así llegamos al ERE EXPRESS para todos

Además,

En los despidos individuales: Por faltas de asistencia del trabajador, 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.

Contiene otras formulas para conseguir despidos baratos

Abre la puerta a los empresarios para hacer presión sobre los trabajadores ya que a partir de ahora podrán:

- Cambiar el horario o de turno al trabajador alegando causas organizativas o productivas.
- Rebajar el sueldo y/o jornada del trabajador de forma temporal.

Estos cambios si no son aceptados por los trabajadores pueden llevar a la rescisión del contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado y un máximo de 9 mensualidades, una indemnización incluso inferior al de un despido procedente.

¿Dónde esta el porcentaje de pérdidas o de disminución en ventas o facturación?

¿Es lo mismo perder 1 que 100 ?

¿Aquí no se distingue entre la pequeña y la gran empresa?

Y por si fuera poco:

El trabajador tiene que demostrar que el despido no es procedente : se invierte la carga de la prueba

Se modifica la presunción en casos de despido, de manera que a partir de ahora el despido se considerará procedente salvo que el trabajador demuestre que no han concurrido las causas alegadas por el empresario. Se produce así la inversión de la carga de la prueba, que ahora corre por cuenta del empleado despedido, con los consiguientes gastos para el empleado

El texto de la reforma, modifica el penúltimo párrafo del apartado 4 del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores que decía que la decisión del despido se considerará improcedente si no se acredita que efectivamente concurre la causa por la que el empresario justificó la extinción del contrato. Sin embargo, la reforma modifica este punto y señala que "la decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo" (a los que nos hemos referido en el comentario anterior).

Contratación

No reducen ni simplifican las actuales modalidades de contratación: Crean un nuevo modelo

Se crea una nueva modalidad de contratos para pymes con menos de 50 trabajadores y autónomos. Se establece un **período de prueba de un año**. Si se despide en ese periodo, no habrá indemnización. El empresario tendrá una deducción fiscal de 3.000€ al contratar a su primer trabajador siempre que tenga menos de 30 años. Si además estaba en el paro, se podrá deducir el 50% de la prestación que estuviera cobrando. El contratado, por su parte, podrá sumar el 25% de su prestación por desempleo al salario.

Vuelven a incidir en la ineficaz política de las bonificaciones a la contratación para distintos colectivos: menores de 30 años, mayores de 45 y mujeres.

¿Por qué se abandona al segmento de entre 30 y 45 años?. Este es el riesgo de establecer prioridades, se prima a unos y no a otros, para la USO lo importante es dónde se sitúan las prioridades, y en la situación actual creemos que lo primero es facilitar la contratación a quien más lo necesita, y un criterio objetivo para ello es considerar la situación de las familias en que todos sus miembros están en paro y no perciben prestación por desempleo. Para después seguir con aquellos que, con independencia de la unidad familiar, han consumido su prestación. Todo ello con independencia de la edad.

¿Hay dinero en las arcas públicas para sufragar esta política de bonificaciones?

Se podrá seguir encadenando contratos temporales más de 24 meses hasta el 1 de enero de 2013.

Consecuencias:

- Mientras se pueda seguir manteniendo el encadenamiento de contratos temporales, ¿quien va a recurrir al nuevo modelo de contratación?
- No hay un contrato para aquellos que quieran acceder a su primer empleo. Aquellos jóvenes que no tengan prestación no serán contratados bajo la fórmula del nuevo contrato para emprendedores. Una nueva discriminación en razón del volumen de la prestación por desempleo.
- El período de prueba de un año es excesivo respecto al que establece el ET y da la opción práctica de un contrato temporal sin indemnización, es decir un despido libre (sin causa) y gratuito.

Negociación Colectiva

En este apartado se recogen básicamente los contenidos del AENC (Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva) suscrito por CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME.

El convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa frente al sectorial- estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- A) La cuantía del salario base y de los complementos salariales
- B) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución del trabajo a turnos.
- C) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, los turnos y las vacaciones.
- D) La adaptación de la clasificación profesional.
- E) La adaptación de las modalidades de contratación.
- F) Las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- G) Aquellas otras contempladas en Acuerdos o convenios (art. 83.2 ET).

La Reforma no contempla el modelo de negociación colectiva defendido por la USO de complementariedad de ámbitos, y de reconocimiento del convenio sectorial como derecho mínimo necesario.

Sigue insistiendo en cambiar la legitimidad negociadora privilegiando a las secciones sindicales que ostente la mayoría de la representación sindical en detrimento de la Representación Legal de los Trabajadores (RTL). Tampoco se recoge el respeto en la composición de todas las comisiones negociadoras de la proporcionalidad en función de los resultados electorales democráticamente expresados por los trabajadores y trabajadoras en las urnas.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La empresa puede de manera unilateral bajar los salarios

La reforma laboral incluye por primera vez la "cuantía salarial" entre las condiciones de trabajo que la empresa puede modificar "por razones técnicas, organizativas o de producción", matizando que se entenderán por tales aquellas que "estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo o de la empresa". Esta medida se aplicaría en los salarios que superasen los mínimos que establece el convenio en cada categoría.

La empresa puede obligar a cambiar de puesto o a un traslado geográfico

La empresa puede cambiar la jornada, los turnos, el horario, trasladar a sus empleados y bajarles el sueldo. Deberá comunicarlo con 15 días de antelación y si el trabajador no está de acuerdo, su opción es solicitar la rescisión del contrato y marcharse con la indemnización más baja: 20 días por año de trabajo con un límite máximo de 9 mensualidades. Después puede recurrir a los tribunales y si gana, volver a su puesto.

La Reforma profundiza en esta materia en el AENC en el que CCOO y UGT asumen y avalan la flexibilidad prácticamente sin límites, que hace que los trabajadores queden a merced de la decisión de la empresa y por qué no, también de los caprichos sin sentido.

Corresponderá negociar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo a las secciones sindicales siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa, o donde éste no exista, a una comisión según el art. 44.1 del ET.

Ahora tocará a la USO seguir defendiendo horarios racionales y que no se utilice en su plenitud la facultad discrecional concedida a las empresas por CCOO y UGT para tener trabajadores y trabajadoras con horarios y funciones a la carta, suponiendo una total desregulación del tiempo de trabajo y de las funciones, una vez eliminadas las categorías profesionales y ampliada la movilidad funcional.