

La Reforma Laboral y las consecuencias para los trabajadores



Secretaría de Empleo y Formación

Ideas generales

- Esta reforma laboral no mejorará la situación de las personas trabajadoras.
- **Tendrá consecuencias muy negativas sobre los derechos adquiridos a lo largo del tiempo.**
- No impulsará la creación de empleo ni de calidad.
- **No impedirá que las empresas despidan a los trabajadores/as.**
- No favorecerá al cambio de modelo productivo que favorezcan la salida de la crisis.
- **En definitiva, la crisis económica y la alta tasa de paro no se resuelven con reformas laborales.**

Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.

Intermediación Laboral

- Autorización de las ETT's para la búsqueda de empleo, como agencias de colocación.

Consecuencias:

- Las ETT's van a gestionar rentas de los trabajadores/as (recursos destinados a formación y recolocación).
- Las Oficinas Públicas de Empleo pasarán a segundo plano

Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.

Formación Profesional

- Derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación, a trabajadores con más de 1 año de antigüedad.
- Creación de una “Cuenta de Formación” que recogerá la formación del trabajador a lo largo de su vida activa.
- Ejecución directa de los planes de formación por los centros y entidades acreditados.

Consecuencias

- La ejecución directa por parte de los centros de formación no garantizará una formación de calidad.
- Ni es garantía a que se responda a las necesidades de cualificación de los trabajadores.
- Se privatiza la formación, convirtiéndola en un negocio.

Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.

Contrato para la formación y el aprendizaje

- Se amplía la edad hasta los 30 años (de 16 a 30 años).
- La duración del contrato oscila de 1 a 3 años.
- Una vez agotado el plazo máximo se permite que el mismo trabajador vuelve a ser contratado con el mismo contrato, para realizar otra actividad distinta, ya sea en la misma o en diferente empresa.

Consecuencias:

- Hace la situación más precaria para los jóvenes, las empresas van a utilizar este contrato en perjuicio de otros.
- Se va a producir un encadenamiento de contratos formativos. La empresa podrá rotar a un trabajador con este mismo contrato hasta los 33 años, con solo alegar un cambio en la ocupación (si el contrato se celebra con 30 años)

Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.

Programa de sustitución de trabajadores que participan en acciones formativas

- El empresario puede sustituir al trabajador/a en formación por una persona desempleada perceptora de prestaciones abonando las cuotas de Seguridad Social y la diferencia entre la prestación y la retribución que le corresponda.

Consecuencias:

- Supone una transferencia de prestaciones públicas para beneficiarse la empresa.

Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo.

Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

- Lo pueden realizar las empresas de menos de 50 trabajadores/as.
- El periodo de prueba es de 1 año.
- No podrán hacerlo las empresas que quieran ocupar puestos de trabajo, sobre los que se hayan realizado despidos seis meses antes.

Consecuencias:

- Transcurrido el periodo de prueba, se puede despedir al trabajador sin dar explicaciones y sin indemnización. Favorece el despido libre.
- El trabajador/a está a merced de la voluntad de la empresa.
- Es un contrato temporal sin causa, no es un contrato indefinido, y sustituirá a los contratos temporales ordinarios.
- Se convertirá en la modalidad general de contratación para la mayoría de las empresas.
- No resuelve el encadenamiento fraudulento de los contratos.

Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo.

Beneficios fiscales e incentivos del contrato para emprendedores.

- La empresa se beneficiará de incentivos y bonificaciones dependiendo del colectivo que se contrate.
- Y si la persona contratada percibe el paro, la empresa puede deducirse un 50% de la parte que al trabajador/a le reste por cobrar, durante 1 año (debe mantener al trabajador en su puesto 3 años).

Consecuencias:

- Las personas paradas sin ninguna prestación tendrán menos oportunidades para trabajar, se contratará antes a quien perciba paro.
- Favorece las desigualdades. El empresario se beneficiará de las prestaciones por desempleo de los trabajadores/as. Es un premio para el empresario.

Los trabajadores pueden cobrar el 25% del paro, junto con su sueldo por 1 año. Consecuencias:

- Las prestaciones por desempleo servirán para sufragar los costes de la empresa.
- No se buscará la inserción de los trabajadores/as más desfavorecidos, sino rebajar el índice de cobertura de las prestaciones.
- Se gastará el desempleo del trabajador y la prestación contributiva irá desapareciendo.

Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo.

Contrato a tiempo parcial:

- Se pueden realizar horas extraordinarias en estos contratos.
- La suma de las horas extras y las ordinarias no puede superar la jornada completa.

Consecuencias:

- Se convierte en legal lo que es un fraude extendido.
- No mejorará la empleabilidad de los trabajadores/as.
- Se sustituye el empleo regulado por el empleo sin regular.

Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo.

Trabajo a Distancia.

- Se regula el teletrabajo, con los mismos derechos que los trabajadores que realicen su servicios en el centro de trabajo (incluida la formación).

Consecuencias:

- No se regula realmente el teletrabajo, utilizan la misma redacción existente en el E.T. del “contrato a domicilio”.
- No se menciona nada sobre la adaptación de las condiciones de trabajo al uso de la tecnología.

Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo



Clasificación profesional

- Se elimina el sistema de clasificación de los trabajadores por categorías profesionales y se generaliza el sistema por grupos profesionales. Se obliga a los convenios a modificarlo en un plazo de 1 año.

Tiempo de trabajo.

- La empresa puede distribuir irregularmente la jornada en un 5%.

Movilidad funcional.

- La empresa puede modificar las funciones de un trabajador, tanto superiores como inferiores, incluso las que estén fuera del grupo profesional de éste, diciendo que favorece la movilidad interna.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- Se simplifican los trámites para modificar las condiciones de trabajo del contrato o de los pactos colectivos.
- Se facilitan las causas que pueden alegar las empresas para realizarlo. Incluso pueden modificar sin problemas, la cuantía salarial.

Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- Se simplifican las causas para reducir la jornada o suspender el contrato. Ya no es necesaria la autorización de la autoridad laboral.
- Los ERES no los tendrá que aprobar la autoridad laboral.
- La empresa solo está obligada a comunicar a la autoridad administrativa la apertura del periodo de consultas. Tras este periodo, la empresa puede suspender los contratos de trabajo, aunque no se llegue a acuerdo con los representantes de los trabajadores/as.

Negociación Colectiva.

- Se facilita a la empresa para que no aplique las condiciones del convenio colectivo (jornada de trabajo, horario, remuneración, funciones...). Antes solo podía acogerse al descuelgue salarial.
- Las causas para descolgarse del convenio aumentan, antes solo eran causas económicas, ahora pueden ser también técnicas, productivas u organizativas. Y solo con alegar disminución de ventas durante 2 trimestres.
- Tienen prioridad los convenios de empresa antes de los de sector y dejan sin competencias a las comisiones paritarias.

Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

Consecuencias de esta flexibilidad interna.

- No se tienen en cuenta los intereses de los trabajadores, es un desequilibrio a favor de los intereses de los empresarios, en detrimento de los derechos de los trabajadores.
- La empresa maneja a su antojo las condiciones laborales, sin que intervengan los poderes públicos y reducen las posibilidades de oposición del trabajador (si no acepta, despido de 20 días, con 9 meses como máximo). Esto conllevará mucha flexibilidad interna y poco seguridad para el trabajador.
- Afecta muchísimo a la acción sindical y a su capacidad para negociar mejores acuerdos y convenios.
- Anulan el II AENC recientemente firmado.
- Reducen los derechos de participación, información y consulta de los trabajadores/as.
- Se da prioridad absoluta al convenio de empresa, con la excusa de estimular la flexibilidad interna. Lo que realmente se estimula es la fragmentación, desregulación y falta de uniformidad en las condiciones de trabajo
- Se sustituye la negociación colectiva de las condiciones de trabajo por la individualización (se distinguirá a los trabajadores según en la empresa en la que trabajen)

Medidas relacionadas con la extinción de los contratos de trabajo

- Se modifica el despido colectivo, eliminándose la autorización administrativa previa, para aprobar un ERE extintivo de carácter colectivo.
- Se facilitan las causas económicas por despido. Solo con alegar una disminución de ventas durante tres trimestres consecutivos.
- Se tiene en cuenta solo el absentismo del trabajador individual, sin vincularlo con el resto de la plantilla, para justificarlo como causa de despido.
- La indemnización pasa de 45 días a 33 días de salario por año de trabajo, con un máximo de 24 mensualidades y no 42 como hasta ahora.
- La nueva indemnización se aplicará para el periodo de trabajo que se realice a partir de la reforma. Y se aplicará con carácter general a los nuevos contratos.
- La indemnización por la extinción del contrato indefinido será de 20 días por año trabajado en caso de despido procedente por causas objetivas, con un máximo de 12 mensualidades.
- Desaparecen los salarios de tramitación. Sólo existirán si el empresario opta por la readmisión.
- El Fondo de Garantía Salarial solo cubrirá la extinción de los contratos por despidos procedentes en las PYMES.
- Podrá aplicarse el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, al personal laboral de los organismos y entidades del sector público.

Medidas relacionadas con la extinción de los contratos de trabajo

Consecuencias:

- Es una reforma del despido único y barato.
- Las empresas van a utilizar el despido objetivo y sin salarios de tramitación, en perjuicio de los intereses de los trabajadores.
- Se producirán despidos blindados y sin control porque no hace falta el permiso de la autoridad laboral ni el acuerdo de los representantes sindicales,
- El despido colectivo se convierte en un mero trámite que facilite que las empresas despidan sin apenas causas que lo justifiquen, debiéndolo aceptar los trabajadores, sus representantes y la autoridad laboral y judicial sin rechistar.

Otras medidas recogidas en la Reforma

- Se aprueba un Plan Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- Se impulsa que las personas desempleadas que estén cobrando la prestación por desempleo, realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenio de colaboración con las Administraciones Públicas
- Se controlará la incapacidad temporal y las Mutuas, para según dice la reforma, una eficaz gestión de la incapacidad temporal
- Se posibilita la percepción del 100% de la prestación por desempleo para jóvenes de hasta 30 años y mujeres de hasta 35 años que inicien una actividad como trabajadores autónomos

En definitiva:

**ESTA REFORMA LABORAL ES UN
ATENTANDO CONTRA LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
Y TRABAJADORAS DE NUESTRO
PAÍS, AFECTANDO SERIAMENTE LAS
CONDICIONES LABORALES DE LA
CLASE OBRERA A FAVOR DE LA
CLASE EMPRESARIAL**