

las **29** Verdades de la **Reforma Laboral**

versión 1 previa a la tramitación parlamentaria

**ASÍ,
NO** **HUELGA
GENERAL** **29**
SEPTIEMBRE
yo voy!!



Castilla
y León

mano a mano
por tus derechos

TRAS LA REFORMA LABORAL IMPUESTA POR EL GOBIERNO

El empresario:

- No ve limitado su opción de la contratación temporal por obra o servicio determinado dados los plazos máximos marcados (3 o 4 años).
- Podrá seguir utilizando a distintos trabajadores de manera sucesiva para el mismo puesto de trabajo con contratos temporales.
- Podrá seguir contratando a la generación de jóvenes mejor formados mediante contratos temporales, sin tener la obligación de ofrecerles un contrato estable.
- Podrá utilizar el despido, tanto colectivo como individual, de una manera discrecional al ampliar y dulcificar sus causas.
- Pagará menos por los despidos al disminuir los plazos de preaviso al trabajador, con la consiguiente pérdida de cotizaciones sociales y una menor protección social al trabajador (desempleo, jubilación, etc..).
- Utilizará el contrato indefinido ordinario de manera residual y utilizará el contrato de fomento de empleo que a parte de llevar una menor indemnización en caso de despido, está subvencionado.
- Incrementa su poder a la hora de adoptar medidas de flexibilidad interna, ya sean geográficas o funcionales, al disminuir el derecho de los trabajadores y sus representantes a derechos básicos de información, consulta y participación.
- Podrá pactar el no incremento de los salarios anuales de convenio, con los representantes de los trabajadores al margen de las Comisiones Paritarias firmantes del convenio.
- Podrá acudir en busca de trabajadores, a las ETT, para cubrir puestos de trabajo que hasta ahora estaban prohibidos dada su alta peligrosidad.

El trabajador:

- Ve disminuido su derecho a la información, consulta y participación en modificaciones básicas de sus condiciones de trabajo, al disminuir plazos y requisitos.
- Se verá abocado al "Despido Express", al otorgar al empresario la facultad de reconocer la improcedencia del despido.
- Podrá verse ante agencias privadas de colocación con ánimo de lucro que influyan en su prestación por desempleo y búsqueda de trabajo, viéndose en manos de la privatización de los servicios de empleo.
- Dada la amplitud de la contratación temporal, contratos para la formación y contratación para el fomento del empleo, serán escasos las contrataciones que se realizan de manera indefinida ordinaria, con la consiguiente pérdida de derechos laborales y sociales.
- Continuará rotando por diferentes empresas con contratos temporales ejecutado por la misma empresa o por ETT, sin esperar ninguna estabilidad ni calidad en el empleo.
- Este retroceso afecta a todos los trabajadores, en todos los sectores de actividad, ya sea en el ámbito público o privado, estén trabajando o en desempleo, y sobre todo, se están hipotecando los avances sociales logrados hasta la fecha, por lo tanto, nuestros hijos vivirán en peores condiciones laborales que sus padres.

NO COMBATE LA TEMPORALIDAD

1ª VERDAD

El engaño de las indemnizaciones a los trabajadores con contrato temporal

El ridículo incremento en las indemnizaciones por contratación temporal no se hará efectivo hasta los contratos temporales celebrados a partir de 1 de enero de 2012. Por lo tanto, nos toca esperar 18 meses para que esta medida sea efectiva. La única aplicación de forma gradual, que establece la reforma laboral, es el aumento de la indemnización por finalización del contrato temporal. Esto no sucede en el resto de medidas que son de aplicación inmediata, dado que son en beneficio para la empresa y detrimento de derechos para el trabajador.

Por ejemplo, un trabajador contratado de manera temporal en el sector del transporte urbano, tras la reforma laboral y finalizado su contrato recibe la misma indemnización (8 días por año) que aquellos que están contratados de manera temporal antes de la reforma, ya que el incremento de la indemnización entrará en vigor en los contratos celebrados a partir de enero de 2012.

Los 12 días de indemnización no se pagarán, por parte de las empresas, hasta la finalización de los contratos celebrados a partir de Enero de 2015.

Por ejemplo que una trabajadora contratada en Febrero de 2015, cuyo contrato finaliza en Agosto de 2017 sí que cobrará 12 días por año trabajado, 7 años mas tarde de la entrada en vigor de la reforma laboral.

2ª VERDAD

Desigualdad en la indemnización temporal

Se crean grandes injusticias con los trabajadores que actualmente padecen las irregularidades constantes en la contratación temporal por parte de los empresarios que han sido reforzadas con las medidas del actual Gobierno.

Una trabajadora contratada de manera temporal desde el año 2005 para la realización de una obra pública, recibe a la finalización de su contrato la misma indemnización que una trabajadora contratada en las mismas circunstancias tras la reforma laboral, es decir 8 días, ya que el aumento de esta indemnización se realiza de forma gradual hasta el 2015.

¿Dónde está la lucha contra la temporalidad y el beneficio para el trabajador?

3ª VERDAD

Ficticia limitación al contrato de obra o servicio

El Gobierno limita la duración de los contratos por obra o servicio a 3 años ampliables hasta 12 meses más. Esta circunstancia no va a impedir la permanencia en la temporalidad mediante sucesivos contratos de obra mediante sucesivas contrataciones y subcontratas, como acontece en la actualidad.

Un trabajador puede estar contratado temporalmente mediante varios contratos a lo largo de su vida sin que en ningún momento llegue a obtener la condición de fijo, bajo el argumento de que estén amparados bajo el engaño de que dichas obras no han sido encargadas a la misma empresa.

Un trabajador del sector hostelería que realiza durante seis meses la campaña de verano como cocinero en una cadena de hoteles es contratado por diferentes contrataciones y subcontratas en que la cadena de hoteles repercute las labores de cocina. Como consecuencia, dicho trabajador no adquirirá la condición de trabajador fijo en toda su vida laboral ni con la cadena hotelera ni con las diferentes empresas subcontratadas por dicha cadena, dado que la reforma laboral no regula la subcontratación de servicios.

4ª VERDAD

El olvido de los fijos discontinuos

No se ha incluido reforma alguna en materia de contratación de fijos discontinuos. El Gobierno ha desaprovechado una oportunidad para reducir la temporalidad del mercado laboral a través de un impulso al contrato fijo discontinuo.

Por ejemplo un grupo de trabajadores de la industria vitivinícola que durante la temporada de actividad son contratados de manera temporal por la misma empresa para desarrollar año tras año el mismo trabajo, no han sido potenciados por la reforma para adquirir la condición de fijos discontinuos, y así reducir la temporalidad de nuestro mercado laboral.

5ª VERDAD

El contrato indefinido ordinario queda como un residuo de las relaciones laborales

El día 18 de Junio se ha realizado un muro de separación para los derechos de los trabajadores por parte del gobierno. Dada la amplitud de la contratación temporal, contratos para la formación y contratación para el fomento del empleo, serán residuales las contrataciones que se realizan de manera indefinida ordinaria, con la consiguiente pérdida de derechos laborales y sociales. Con todas las medidas que potencian el fomento del empleo se ha penalizado el uso del contrato ordinario, el más usado hasta la fecha y el que ofrece más derechos para los trabajadores.

Si una trabajadora pasa 3 meses (posible reducción a sólo 1 mes) inscrita como demandante de empleo, puede ser contratada en la modalidad de fomento de empleo, contrato subvencionado para la empresa, con una indemnización reducida en caso de despido improcedente de 45 a 33 días por año y de esos 33 días, 8 pagados por fondos públicos, por lo tanto las empresas van a tener claro cual va ser el contrato a elegir. Esta medida afecta a todos los trabajadores de todos los sectores de actividad por lo que el ahorro para las empresas es enorme, detrayendo derechos a los trabajadores.

Las indemnizaciones a los trabajadores en caso de despido improcedente disminuyen un 26%. Un trabajador con 6 años de antigüedad y una Base Reguladora de 53 euros diaria con la norma anterior cobraría 45 días/año, 14.310 euros, con la nueva indemnización 10.494 euros, 33 días/año, 3.816 euros que deja de percibir el trabajador.

6ª VERDAD

La ruleta de la contratación temporal, por la que debemos pasar todos los trabajadores

La amplitud de formas y maneras de contratación temporal que tiene nuestro sistema no se han visto minoradas tras la reforma laboral. Las empresas podrán seguir utilizando a distintos trabajadores de manera sucesiva para el mismo puesto de trabajo con contratos temporales. Si de verdad se quiere reducir la temporalidad de la contratación en nuestro país hay que reducir el amplio abanico de tipos de relaciones temporales que tienen las empresas a la hora de contratar y ejercer un control efectivo de las condiciones de trabajo por parte de los mecanismos de inspección.

Una trabajadora inmigrante del sector de peluquería puede estar rotando por diferentes contratos temporales, comenzado por el contrato para la formación (3 años máximo de duración) y pasando por contratos de excedencia, obra o servicio determinado, circunstancias de la producción sin que la empresa esté obligada a contratarla de manera fija.

7ª VERDAD

La reforma subvenciona a las empresas la entrada en el mercado laboral de nuestros jóvenes a través de los contratos formativos

El Gobierno ha regulado que la entrada en el mercado laboral de nuestros jóvenes sea a través del contrato formativo, otorgando a las empresas múltiples subvenciones para que tenga un papel esencial y protagonista sin mejorar los objetivos en el aprendizaje laboral de nuestros jóvenes.

Para ello ha retrasado el límite de edad para la contratación formativa, pudiéndose darse el caso que una trabajadora joven pudiera estar contratada por esta modalidad contractual hasta los 27 años en cualquier sector de actividad, para luego entrar en la ruleta de las contrataciones temporales y no acceder a la estabilidad en el empleo.

Si sumamos a este límite de edad el hecho de que la generación de jóvenes a los que va a afectar esta medida es la mejor preparada para cualquier actividad profesional, lo que provoca la reforma laboral es empleo joven subvencionado, mal pagado y con mínimas posibilidades de independizarse.

8ª VERDAD

Los contratos indefinidos a tiempo parcial. Una oportunidad perdida

Toda Europa ha puesto encima de la mesa medidas que tratan de incentivar la contratación indefinida a tiempo parcial en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación. Los Gobiernos Europeos han subvencionado este tipo de contratos que podrían ser una de las soluciones más efectivas a la hora de crear empleo estable en las actuales circunstancias económicas.

La reforma laboral una vez más ha desperdiciado la oportunidad de hacer realidad la tan pretendida reducción de la dualidad de nuestro mercado laboral impulsando la creación de empleo estable y de calidad a través de contratación fija y no simplemente con una reducción de la indemnización del despido.

9ª VERDAD

Duración de los contratos por obra o servicio determinado y encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas

Por si fuera poca la efectividad de las medidas adoptadas en relación al fomento de los contratos de obra o servicio, nos quieren hacer comulgar con la idea de que los trabajadores de las Administraciones Públicas también pueden ser directos beneficiarios de las bondades de la reforma. Nada más lejos de la realidad.

Es de todos sabido el abuso con el que todas las Administraciones utilizan este tipo de contrataciones para cubrir de manera provisional puestos en los que se ejercen funciones encomendadas legalmente al personal funcionario. No contentos con ello, pretende convencernos de que con el tiempo los trabajadores no deben preocuparse por su seguridad laboral ya que la Administración los hará indefinidos. Pero claro, por supuesto respetando los incuestionables principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la Función Pública.

Es decir, que si los trabajadores tenemos que esperar a que se convoquen dichos procesos selectivos para consolidar los puestos de trabajo nos podremos jubilar felizmente como temporales a los 70 años.

Quien no tiene algún familiar o amigo que trabajando en la sanidad pública de nuestra Comunidad Autónoma sea jubilado o ha pasado diez o veinte años de manera temporal, sin posibilidades de acceder a un puesto fijo.

DESPIDO MÁS FÁCIL Y MÁS BARATO

10ª VERDAD

El paso del despido nulo al despido improcedente a la carta

Nos encontramos ante uno de los apartados más agresivos contra los derechos de los trabajadores de toda la reforma. Según normativa anterior, el despido se consideraba NULO (reincorporación del trabajador) por la falta de comunicación escrita o la no puesta a disposición de la indemnización al trabajador, con la consiguiente readmisión inmediata del trabajador y abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.

Tras la reforma, el Gobierno generaliza el despido IMPROCEDENTE (33 días de indemnización) sin necesidad de acreditar la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o incluso ante la falta de comunicación escrita o no puesta a disposición de la indemnización.

Por ejemplo, a un trabajador despedido por causas disciplinarias (45 días de indemnización), el empresario puede, sin necesidad de acreditar la causa que fundamenta el despido, transformar a su antojo el despido alegando causas objetivas (económicas, técnicas, productivas u organizativas) con una indemnización de tan sólo 33 días. Además, al empresario se le abre la posibilidad de que, de esos 33 días, sólo pague realmente 25, pues 8 de ellos los pagará el Fondo de Garantía Salarial.

11ª VERDAD

Las empresas podrán despedir aun teniendo beneficios económicos

Esta medida, tomada de forma unilateral por el gobierno, tendrá una amplia repercusión en el caída de los derechos de los trabajadores, con la simple previsión de una evolución negativa en las cuentas de resultados de las empresas, estas tendrán la justificación para despedir a los trabajadores de manera procedente. La diferencia entre procedente y improcedente está en la indemnización que recibe el trabajador que pasa de a ser de 45 días por año trabajado (improcedente) a 20 días por año trabajado (procedente). Por lo tanto quien paga la mala gestión empresarial, los problemas creados por los mercados financieros es el trabajador, único inocente de la actual situación de crisis económica. Aquellas empresas que han tenido enormes beneficios económicos no solo salen indultadas sino beneficiadas por la reforma laboral impuesta por el gobierno.

Una empresa del sector auxiliar del automóvil, con 190 trabajadores podrá presentar un Expediente de Regulación de Empleo para extinguir el número de contratos que crea conveniente con el simple hecho de preveer una evolución negativa en su cuenta de resultados. La pérdida de derechos no queda aquí, ya que la justificación que debe presentar a la Autoridad Laboral para que sean aprobados la rescisión de contratos, tras la reforma laboral se ha simplificado a la deducción mínima de la razón de la decisión de despido.

Esta situación puede pasar en cualquier tipo de empresa (microempresa, pequeña empresa, mediana empresa o gran empresa) de cualquier actividad (agrario, construcción, servicios o industria) a trabajadores de cualquier edad y antigüedad.

La pérdida económica para el trabajador se sitúa en el 60% de la indemnización, así un trabajador con 19 años de antigüedad con una base reguladora de 35 euros/día, con la norma anterior cobraría 29.925 euros (45 días/año), tras la reforma laboral, 12.600 euros (20 días/año), 17.325 euros que deja de percibir el trabajador y se ahorra la empresa.

A la facilidad que se le da a la empresa para despedir de forma procedente, hay que añadir que los máximos de la indemnización por despido son, 42 mensualidades por el despido improcedente y tan sólo 12 mensualidades para el despido procedente, otro beneficio para la empresa y pérdida de derechos para el trabajador.

12ª VERDAD

Un simple cambio de sistemas de producción va a acarrear el despido de trabajadores

A partir de la entrada en vigor de la reforma laboral cualquier cambio de los materiales utilizados o de la maquinaria puede acarrear despidos en las empresas. Así los instrumentos de producción se vuelve en contra de las relaciones laborales para beneficio empresarial.

Un cambio de los materiales utilizados para la fabricación de fármacos (habitual debido a los avances científicos) puede derivar en el despido del trabajador o los trabajadores que estén involucrados en esa producción. Como en todos los casos de despido por causas objetivas, amparados por la reforma, se puede pasar de una indemnización de 45 días por año a 20 días por año, un descenso del 60% que se ahorra la empresa y que se le detrae al trabajador.

Así una trabajadora con 7 años de antigüedad con una base reguladora de 65 euros/día, con la norma anterior cobraría 20.475 euros (45 días/año), tras la reforma laboral, 9.100 euros (20 días/año), 11.375 euros que deja de percibir el trabajador y se ahorra la empresa.

13ª VERDAD

Los nuevos sistemas y métodos de trabajo empresariales van a acabar con trabajadores en el desempleo

La facilidad que tienen los “gurús” empresariales para diseñar e implantar nuevos sistemas y métodos de trabajo del personal, ha sido amparada en la reforma laboral como causa de despido procedente y justificado por el gobierno.

En una empresa del sector de las comunicaciones, con 2.300 trabajadores, en la que tras el diseño de un nuevo sistema de trabajo que ha sido probado en Japón con resultados aún inciertos, y que se pretende implantar en España, da como resultado el despido de 350 contratos indefinidos por causas organizativas. Este ejemplo que antes nos parecía imposible se ve amparado por la reforma laboral con la mínima razonabilidad de la medida a adoptar y la posterior evolución positiva de los beneficios empresariales.

14ª VERDAD

Cuando exista la previsión de disminución en la demanda de los productos el paro aumentará

El despido procedente (20 días por año) de trabajadores por causas productivas va a pasar a ser la estrella de los Expedientes de Regulación de Empleo en nuestro país. Cuando se razone mínimamente por parte de la empresa, el cambio en la demanda del producto o la adaptación a las exigencias de la demanda del producto, la empresa tendrá la oportunidad de rescindir contratos amparados en la reforma laboral.

Una empresa del sector lácteo que a través de diferentes estudios de mercado, perciba mínimamente una bajada en la demanda de sus productos, podrá prescindir del número de trabajadores que considere oportuno presentando un Expediente de Regulación de Empleo razonando que puede presentar una evolución negativa en el futuro y la disminución del coste salarial, puede favorecer su posición competitiva. Esto va a traer un aumento considerable de despidos afectando a cualquier trabajador sea cual sea su cualificación, antigüedad o categoría profesional.

Este mismo caso podría ocurrir en el sector de la enseñanza por una posible bajada de alumnos matriculados, la empresa o en este caso el colegio tendría la puerta abierta para despedir a sus trabajadores con 20 días de indemnización.

15ª VERDAD

Pérdida de cotizaciones sociales y una menor protección social para los trabajadores

La situación deriva de la disminución de plazos para comunicar al trabajador el despido de 30 días a 15 con la consiguiente pérdida de derechos, tanto económicos como sociales.

Por ejemplo un trabajador de la limpieza, con contrato indefinido, con una antigüedad en la empresa de 340 días al que se le comunica la extinción de su contrato de trabajo. Con la normativa anterior, al existir un plazo de preaviso de treinta días, cuando se haga efectiva la extinción contractual tendrá cotizados 370 días, con lo cual tendría derecho a una prestación de desempleo contributiva de 120 días.

Con la reforma, en la misma situación, cuando se haga efectiva la extinción del contrato tendrá cotizados 355 días. Por lo tanto, al no llegar al mínimo cotizado de 360 días no tendría derecho a la prestación contributiva por desempleo.

Este sería el efecto perjudicial más inmediato para los trabajadores, a lo que habría que añadir, entre otros, los efectos negativos tanto en materia salarial (15 días menos de salario), como en la cuantía de la indemnización por despido, y en los días computables a efectos de la futura jubilación.



16ª VERDAD

La reducción de la jornada de trabajo al gusto de la empresa

Bajo la justificación de favorecer la flexibilidad interna de la relación laboral la reforma introduce como medida novedosa la posibilidad de que el empresario tenga en su poder medidas no sólo para suspender los contratos de trabajo, sino ahora también para reducir la jornada laboral de sus trabajadores sin que esto le suponga costes adicionales porque el resto de su salario lo pagaremos entre todos.

Es decir, un trabajador que no haya sido afectado por el expediente de regulación de empleo que se ha planteado en su empresa, posteriormente puede sufrir una reducción de su jornada de hasta el 70 por ciento fundamentada en las mismas circunstancias económicas que motivaron el ERE. En definitiva, todas las facilidades a la empresa para ir destruyendo puestos de trabajo y a los trabajadores que nos mantengan nuestras propias cotizaciones.



17ª VERDAD

Más medidas para abaratar y facilitar el despido

La reforma reduce las cuantías a abonar por las empresas en caso de despido con la justificación de que parte de la indemnización (8 días) se pagará con los fondos del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Ante la nueva situación, cuando un trabajador sea despedido recibirá los días de indemnización correspondientes, de los cuales 8 serán aportados por FOGASA. ¿Cuánto tardará FOGASA en pagar esos 8 días que le corresponden por Ley al trabajador? ¿Dos meses, cuatro, un año...?

Por si esto fuera poco, esta situación es provisional porque en cuanto se aprueben los Fondos de Capitalización que prevé la reforma, ya no pagará nadie. Ni la empresa, ni FOGASA. Será el propio trabajador el que se pague la indemnización utilizando dicho fondo que ha alimentado con su propio trabajo.

DEBILITA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

18ª VERDAD

Las subidas salariales pactadas se tambalean

Al modificar el procedimiento de descuelgue salarial (no aplicación de la subida salarial pactada) como contenido mínimo del convenio colectivo que establecía el Estatuto de los Trabajadores, tras la reforma mediante el simple acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, se puede llevar a cabo dicho descuelgue salarial, al margen de lo regulado en el convenios colectivos.

En una empresa de 36 trabajadores del sector químico, los trabajadores podrán pactar la no aplicación de la subida salarial (un 3% por año) con la empresa sin pasar por la aprobación y comprobación de las causas que motivan la no subida salarial por parte de un tercero que antes de la reforma era la comisión paritaria del convenio como garantía de imparcialidad y organismo fuera de las presiones empresariales.

19ª VERDAD

En 15 días sin subida salarial

La pérdida de derechos de los trabajadores en cuestiones básicas como los de información, participación y consulta se ven plasmados dentro de este decreto a la hora de decidir la no aplicación de las subidas salariales.

En 15 días y por diferentes vías, sea cual sea el tamaño de la empresa los trabajadores se pueden quedar sin la subida salarial pactada por convenio colectivo. Con esta medida se rompe la independencia de las partes que pactan las condiciones de trabajo y se abre un nuevo frente de riesgo en las relaciones laborales.

20ª VERDAD

El ocaso de las comisiones paritarias de los convenios colectivos

La merma de funciones de las comisiones paritarias que realiza la normativa impuesta por el gobierno hace presagiar el fin de la independencia de las partes representada por las comisiones paritarias y su resolución de problemas dentro del ámbito de la negociación de las partes.

La estocada que ha realizado el gobierno para deteriorar a las comisiones paritarias, se ha ejecutado en la revocación de su decisión sobre la inaplicación salarial pactada en las empresas. Esto es el principio del deterioro de la independencia de las partes a pactar sus condiciones sin la interferencia de terceros.

DESPIDO SUBVENCIONADO CON FONDOS DE LOS TRABAJADORES

21ª VERDAD

Los despidos van a ser pagados por los propios trabajadores

Para los contratos indefinidos realizados con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma del total de la indemnización en caso de extinción del contrato, 8 días los pagará FOGASA (Fondo de Garantía Salarial).

En primer lugar se ha bajado la indemnización por despido, de 45 a 33 días para las nuevas contrataciones por fomento del empleo, y además 8 de esos 33 días los pagará el FOGASA, por lo que la empresa ha pasado de abonar 45 días a 25 días.

Así un trabajador de una casa de apuestas con 5 años de antigüedad y una base reguladora diaria de 45 euros, la empresa pagaba antes 10.125 euros y ahora 5.625 euros, 4.500 euros que se ahorra la empresa al despedir a un trabajador.

¿Que ocurrirá si el FOGASA queda sin fondos, por la avalancha de despidos?, que el gobierno aportará al FOGASA dinero procedente de los impuestos de toda la sociedad para pagar los despidos de las empresas.

22ª VERDAD

Las empresas no aportarán ni un euro al fondo de capitalización para despidos

El futuro de las indemnizaciones por despido de los trabajadores va a pasar por fondos de capitalización individuales que se irá engordando durante toda la vida laboral.

¿Quién va a engordar el fondo?, según la reforma laboral impuesta y no pactada con los representantes de los trabajadores, todos las partes (trabajadores y sociedad) excepto las empresas que son las causantes de los despidos y van a ser las beneficiadas del fondo de capitalización al ahorrarse dinero de las indemnizaciones de los despidos.

Si quitamos las piezas que sobran, sólo queda el trabajador para aportar dinero a su fondo y pagarse su propio despido.

SE FACILITA AL EMPRESARIO LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

23ª VERDAD

La falta de información, consulta y participación serán socios de los incumplimientos en las relaciones laborales

La reforma laboral aprovecha para realizar una serie de modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores que se refiere a la movilidad geográfica. En primer lugar, se modifica el plazo que tienen los representantes de los trabajadores para establecer el período de consultas en el caso de traslado de trabajadores con cambio de residencia.

La anterior normativa establecía que, ante la inminente decisión empresarial de traslado de trabajadores con cambio de residencia, el período de consultas con los representantes legales de los trabajadores tendría una duración no inferior a 15 días. Ahora el período de consultas de que disponen los trabajadores se reduce drásticamente y no podrá ser superior a 15 días. Además, se hace hincapié en que serán improrrogables.

Una vez más se reducen los derechos que tenemos los trabajadores para poder reaccionar ante el poder de dirección discrecional empresarial. Y, además, sin ningún motivo legal lógico. ¿Qué beneficio social puede aportarnos esta medida? ¿Esta medida persigue realmente dotar al procedimiento de mayor agilidad y eficacia? ¿Agilidad y eficacia para quién?

24ª VERDAD

Los trabajadores con la mochila a cuestas

En segundo lugar, la reforma laboral prevé una solución legal para los supuestos en que no existan representantes de los trabajadores en la empresa con quienes negociar. En principio sea bien recibida esta reforma!!!. Ahora bien, vamos a la letra pequeña. Estos trabajadores y sus familias que en breve van a ser trasladados podrán atribuir su representación para la negociación a una comisión cuyos miembros deberán designarse en un plazo máximo de 5 días contados desde el inicio del espléndido plazo ya comentado de 15 días para el período de consultas. Y por supuesto, dice el Gobierno que si no se designa a nadie... no pasa nada... se continúa con el traslado.

Por ejemplo, un trabajador de una empresa papelera con centro de trabajo en cualquier provincia de Castilla y León no podrá evitar su traslado a otro centro de la misma empresa en Huesca en menos de un mes en aras a una mayor agilidad y eficacia en el procedimiento. Por supuesto, al trabajador siempre le quedará el recurso a la autoridad laboral, pero cuando se quiera resolver la nulidad o no del traslado ya estará empadronado en Huesca con toda su familia.

25ª VERDAD

La modificación del horario de trabajo será a discrección de la empresa

Se han acabado los horarios estables en las empresas, las empresas tendrán la posibilidad de cambiar los horarios de todos los trabajadores de su empresa en base a supuestas excusas empresariales.

Con la normativa anterior la empresa no tenía más remedio que negociar con compensaciones de otro tipo la modificación sustancial de condiciones de trabajo recogidas en convenio colectivo. Con la reforma impuesta por el gobierno se le abre a la empresa una salida, a través de la mediación o el arbitraje, para aplicar dicha medida saltándose un convenio colectivo sin pactar con la representación de los trabajadores.

Por ejemplo, un convenio colectivo de ámbito nacional en el sector agroalimentario, que establezca horarios de trabajo en turnos de mañana y tarde de forma alternativa. Si una empresa de este sector decide modificar sus horarios de trabajo, a jornada partida, con la normativa anterior no tenía más remedio que negociar compensaciones acordadas con los trabajadores. Con la reforma, se abre a la empresa una salida, a través de la mediación o el arbitraje, para aplicar dicha medida saltándose en convenio colectivo sin pactar con la representación de los trabajadores.

PRIVATIZA LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

26ª VERDAD

Las agendas de colocación privadas podrán intervenir en las prestaciones por desempleo

Los trabajadores podremos vernos ante agencias privadas de colocación con ánimo de lucro que influyan en la prestación por desempleo y búsqueda de trabajo, viéndose en manos de la privatización de los servicios de empleo.

El sector privado, a través de las agencias de colocación, determinará los trabajos de colaboración social, programas de empleo o acciones de promoción, formación o reconversión profesionales que debe realizar el desempleado beneficiario de prestaciones.

El trabajador desempleado deberá facilitar información de carácter personal, como enfermedades, adiciones y situaciones familiares que estarán en manos de empresas privadas, cuestiones que antes de la reforma eran tratadas desde la confidencialidad de la Administración Pública.

27ª VERDAD

El dinero de los programas de recolocación de las empresas puede volver a las propias empresas

El gobierno al permitir el ánimo de lucro a las agencias de colocación ha abierto la puerta a la especulación económica con los planes sociales y programas de recolocación derivados de despidos empresariales.

Empresa del sector de automoción que despide a 500 trabajadores por causas organizativas y pacta con un plan social para recolocar a los trabajadores despidos. La ejecución del plan es encomendada a una agencia de colocación que pertenece al grupo de empresas propietaria también de la fábrica de vehículos. Al tener ánimo de lucro la agencia de colocación gana dinero para el grupo y por lo tanto parte del dinero vuelve a la empresa principal.

AMPLÍA EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

28ª VERDAD

Nuevos campos de actuación peligrosos para las ETT

Las empresas podrán acudir en busca de trabajadores, a las ETT, para cubrir puestos de trabajo que hasta ahora estaban prohibidos dada su alta peligrosidad.

Una trabajadora podrá ser contratada por una ETT y cedida a la empresa principal para efectuar movimiento de tierras como conductora de maquinaria pesada. Este trabajo es de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo y a partir de ahora este trabajo y otros de igual o mayor peligrosidad podrán ser contratados con ETT.

29ª VERDAD

Pérdida de derechos a través de la ETT

Con la reforma en la mano parece que se amplían los derechos de los trabajadores de ETT, pero simplemente se igualan las condiciones salariales a las existentes en las empresas donde son cedidos sin tener en cuenta los beneficios sociales. Por ejemplo una Administración Local contrata la poda de árboles con una ETT, el trabajador contratado por la ETT y trabajando para la Administración Local cobrará lo mismo que los trabajadores propios de la Administración.

Se le aplicará las condiciones esenciales de trabajo –remuneración, duración de la jornada, horas extraordinarias, periodos de descanso, vacaciones y días festivos– pero no tendrá ningún beneficio social como excedencias, jubilación parcial, préstamos sin intereses por parte de la empresa, ayuda escolar por cada hijo escolarizado, aportación de la empresa en algunos casos de asistencia médica (óptica, prótesis, dentista), por lo que la empresa se ahorrará todos estos beneficios sociales ganados a través de la negociación colectiva.

29 de
septiembre

Huelga
General

yo voy!!

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA Y LEÓN

C/ Gamazo, 13 - 47004 Valladolid

Tlf.: 983 329 001 - Fax: 983 329 035

ugt@castyleon.ugt.org

www.ugtcyl.es



Castilla
y León



mano a mano
por tus derechos