

LAS CLAVES DE LA REFORMA LABORAL

La reforma que ha aprobado el Gobierno de Rajoy, RECLAMADA Y APLAUDIDA EN EXTREMADURA POR MONAGO Y CRISTINA TENIENTE, destruye el derecho del trabajo que hasta ahora era la herramienta legal de los trabajadores para equilibrar el poder de la empresa, dejando en manos de los trabajadores y de sus organizaciones la movilización y la huelga como única herramienta de equilibrio.

La reforma entra como elefante en cacharrería en el mecanismo de entrada al trabajo (el contrato), en la permanencia (las relaciones laborales) y en la salida (la extinción del contrato)

LA CONTRATACION.

Se crea un nuevo contrato que dejará en desuso a otros tipos de contratos porque el nuevo es tremendamente ventajoso para el empresario:

- Lo pueden usar las empresas de menos de 50 trabajadores (En Extremadura 35.353 empresas de un total de 35.865 empresas con trabajadores, es decir, en Extremadura el nuevo contrato lo usarán el 98,6% de las empresas).
- Dicen que es INDEFINIDO pero el empresario solo tiene obligación de mantenerlo por tres años.
- Durante el primer año el empresario puede DESPEDIR SIN EXPLICACIÓN ALGUNA y sin pagar indemnización alguna (despido a la americana).
- A cambio el empresario recibe una ESCANDALOSA SUBVENCIÓN PÚBLICA por este nuevo contrato ya que vía fiscal recibirá el 50% de la prestación de desempleo que estuviera cobrando el trabajador que contrate más 3.000 € de subvención pública. Además el trabajador contratado por esta modalidad podrá seguir cobrando el 25% de la prestación de desempleo que estuviera cobrando antes de ser contratado.

CONCLUSION:

- ¿Cuánto le cuesta al empresario un trabajador contratado con el nuevo contrato?.
- ¿Qué riesgo asume si puede despedir en el primer año sin indemnización?.
- ¿Habrà algún empresario que contrate a partir de ahora con el contrato de 33 días o incluso con un contrato temporal por el que tiene que pagar indemnización cuando finaliza su vigencia si tiene la opción del CONTRATO INDEFINIDO DE 364 DIAS?.
- ¿Le interesa al empresario contratar a un trabajador que no esté cobrando el paro? ¿Y a un joven que no haya trabajado nunca?.
- ¿Quién paga esta “JUERGA”? Sin duda alguna todos los españoles....y eso que no hay dinero.

LAS RELACIONES LABORALES

- La reforma laboral da una estocada de muerte a los convenios colectivos sectoriales (comercio, construcción, del campo...) dando prioridad absoluta al convenio que se negocia en la empresa y que afecta solo a sus trabajadores. ES EL PASO DEFINITIVO A LA RELACIÓN INDIVIDUAL TRABAJADOR – EMPRESARIO.
- Con la reforma, cuando un convenio finaliza, si pasan dos años sin que haya acuerdo para uno nuevo, el anterior convenio decae y los trabajadores de esa empresa o sector quedan sin otra protección normativa que el estatuto de los trabajadores. Hasta ahora, se prorrogaban las condiciones del anterior convenio hasta que hubiera nuevo acuerdo.
- La reforma da nuevas prerrogativas al empresario para cambiar Y MANEJAR A SU ANTOJO todas las condiciones de trabajo dentro de la empresa aunque estuvieran reguladas por un convenio colectivo y todo ello sin que la inspección de trabajo, los jueces o los sindicatos puedan decir nada ya que la reforma les quita las competencias que tenían y las tutelas que ejercían. ***Si el trabajador se niega a aceptar esas condiciones, el empresario puede despedirlo con una indemnización de 20 días por año de antigüedad con un máximo de 9 mensualidades.*** Ejemplos:
 - o Traslado de trabajadores para que la empresa sea más productiva o quiera organizarla de otra forma.
 - o Cambiar sustancialmente las condiciones de trabajo (turnos, vacaciones, sistema de trabajo) e incluso el salario de los trabajadores. De esta forma, diga lo que diga el convenio colectivo, se da potestad al empresario para reducir el salario de sus trabajadores.
 - o Suspender o reducir la jornada de trabajo.
- Para que el empresario pueda “descolgarse” del convenio, es decir no cumplirlo, no es necesario que la empresa esté en situación de grave dificultad o de pérdidas económicas, BASTA CON QUE HAYA TENIDO MENOS BENEFICIOS durante dos trimestres consecutivos.

CONCLUSION:

- La empresa lo tiene más fácil que nunca: Si el convenio del sector (sea nacional, regional o provincial) no le gusta, firma un convenio de empresa con sus trabajadores. Esos convenios de empresa, salvo en las grandes, son siempre peores para el trabajador por la debilidad sindical en las empresas pequeñas. Son convenios con peores salarios, con peores condiciones laborales y con menos reconocimiento de derechos. Tan solo un ejemplo: en Extremadura, en 10 años, los salarios subieron un 8% más para los trabajadores con convenios de sector que con convenios de empresa.
- Y si a pesar de lo anterior, ni siquiera un convenio a la baja le viene bien, el empresario se “descuelga” del convenio argumentando merma en sus ventas y a partir de ahí a imponer a su antojo las condiciones y el que no acepte.... A la calle!.

EL DESPIDO.

La simplificación y el abaratamiento cuando no la gratuidad del despido es el objetivo número uno de esta reforma.... y eso que Rajoy juraba y perjuraba que no lo iba a abaratar.

- Es la reforma del DESPIDO GRATUITO para los nuevos contratos durante su primer año de vigencia.
- Es la reforma del abaratamiento RETROACTIVO del despido para los contratos anteriores (de 45 días/año con 3,5 anualidades máximas) que a partir del 10 de Febrero solo generan derecho de indemnización de 33 días por año trabajado con un máximo de 2 anualidades.
- Es la reforma del DESPIDO MÍSERO para aquellos trabajadores de empresas que aunque tengan beneficios, declaren menos ingresos o ventas en los últimos 3 trimestres. En estos casos (y en esta crisis qué empresa no está en esta situación), el empresario puede despedir con una indemnización de 20 días/año con un máximo de 1 anualidad (antes, si no había pérdidas continuadas 45 días con un máximo de 3,5 anualidades).
- Es la reforma del DESPIDO LIBRE y sin control ya que con la reforma se dan por ciertas las causas que alegue el empresario para despedir (técnicas, económicas, organizativas...) sin que haya tutela administrativa. El despido siempre será procedente a no ser que el trabajador demuestre lo contrario invirtiendo de esta forma la carga de la prueba.

CONCLUSION:

- La desprotección ante el despido y el abaratamiento del mismo es total con esta reforma.
- Los trabajadores que tenían un contrato de 45 días, ven afectado su contrato con carácter retroactivo. Ejemplo.
Un trabajador que en Febrero de 2012 lleva 5 años en una empresa y sea despedido con despido improcedente dentro de 8 años, con la legislación anterior cobraría 19,5 mensualidades de indemnización, con la reforma cobrará 16 mensualidades.
- Hasta que la crisis ceda, la totalidad de los despidos serán despidos basura de 20 días por año trabajado con un máximo de 1 anualidad ya que la práctica totalidad de las empresas, aunque mantengan beneficios podrán acreditar dificultades en sus ventas.
- En España hasta esta reforma, el despido en la práctica para el empresario era libre pero engorroso y no gratuito, con la reforma, el despido pasa a ser libre, sin tutela administrativa, sindical y escasamente judicial, hiperflexible y extremadamente barato cuando no gratuito.

CONCLUSION GENERAL

El Gobierno del PP impone la LEY DEL EMBUDO a los trabajadores destruyendo el derecho del trabajo que hasta ahora había equilibrado la diferencia de fuerzas que hay en la relación Empleador-Empleado. A partir de la reforma, la relación laboral es un simple trato comercial donde quien más puede gana y quien es más débil pierde.

La reforma es la REFORMA DEL DESPIDO, de la rotación y la precariedad, que no servirá para generar empleo, al contrario ayudará a destruir parte del existente y a sustituir empleo de calidad por empleo basura.

Los empresarios que reclaman siempre la libertad de la empresa para organizarse internamente y para gestionar el despido, han obtenido en esta reforma lo que querían, completando la parte ancha del embudo con el intervencionismo y el APOYO DEL DINERO PÚBLICO para ayudarlos a contratar aunque sean contratos “indefinidamente precarizados”.

En definitiva, una reforma sustentada sobre la LEY ORGÁNICA DEL EMBUDO que otorga a la empresa toda la flexibilidad y paralelamente quita cualquier seguridad, derecho o garantía al trabajador.

Una reforma **INJUSTA** con los trabajadores que no crearon la crisis y ahora la pagan con su empleo, sus salarios y sus derechos, **INEFICAZ** para activar la economía, muy al contrario la crisis afectará aun más al consumo e **INUTIL** para el empleo porque como reconoce el propio Rajoy, con la reforma el desempleo seguirá creciendo en 2012.

UNA REFORMA POR TANTO QUE SOLO SIRVE PARA IMPLANTAR LA IDEOLOGIA ULTRALIBERAL DE UN GOBIERNO QUE HA MENTIDO A LOS ESPAÑOLES Y QUE SE EMPIEZA A MANIFESTAR INUTIL PARA SACAR A ESPAÑA DE LA CRISIS.

EJEMPLO DE LOS BENEFICIOS QUE GENERA (PARA LA EMPRESA) EL NUEVO CONTRATO “INDEFINIDO”

La Reforma crea una nueva modalidad de contratación, el “Contrato de Apoyo al Emprendedor”, un contrato peculiarmente indefinido.

Luisa Pérez Ramirez, trabajadora de 29 años, es contratada por la empresa YYY en Abril de 2012 con un “contrato de apoyo al emprendedor”, dado que la empresa tiene menos de 50 trabajadores.

Luisa Pérez Ramirez cotizó 4 años y está cobrando su prestación contributiva de desempleo y a fecha del nuevo contrato le quedan aun 12 meses de derecho a prestación por desempleo que de ser consumidos sumarían un total de 11.840€ ya que su base reguladora en la empresa anterior era de 1.600€/mes.

La empresa YYY por la contratación de Luisa Pérez Ramirez tiene derecho a las siguientes deducciones o bonificaciones en el primer año de contrato:

- 3.000€ de deducción fiscal por contratar a menor de 30 años.
- 5.920€ de deducción fiscal por contratar a un desempleado/a que percibe prestación.
- 1.100€ de bonificación en la cuota de la seguridad social.
- 4.000€ de subvención de la Comunidad Extremeña por contrato indefinido.
- 1.000€ de subvención de la Comunidad Extremeña por contrato a menor de 30 años.

Por tanto, la empresa percibirá en el primer año 15.020€.

El Convenio Colectivo que afecta a la empresa YYY contempla un salario bruto mensual de 1.100€ para la categoría profesional de Luisa Pérez Ramirez, pero como la empresa ha tenido caídas en sus ventas por más de dos trimestres consecutivos, ha decidido dejar de aplicar el convenio colectivo (descolgarse) y rebajar el salario un 25%, por ello, la empresa “invita” a Luisa a que se acoja a su derecho a percibir el 25% de las prestaciones por desempleo que venía percibiendo y de esa forma complementa el salario que percibe de YYY.

Coste laboral de Luisa Pérez Ramirez para YYY:

- Salarios:	11.550€
- Seg. Social:	3.696€
TOTAL	15.246€

Durante el primer año, Luisa percibe 825€ de salario más 240€ de prestación por desempleo, total 1.065€ brutos. **El coste de ese contrato para la empresa es de 19€ /mes el primer año** y si despide a Luisa tan solo un día antes de que cumpla el año de contrato, además de no tener que argumentar el despido, con el actual texto de la reforma aprobada el 10 de Febrero, tan solo queda claro que la empresa YYY debería devolver los 3.000€ de deducción fiscal por contrato de menor de 30 años, las demás deducciones, bonificaciones y subvenciones no están claras en la obligatoriedad de restitución.

Escenario 1 ANTES DE LA REFORMA

Antes de la reforma el contrato indefinido generaba derechos desde el primer día aunque existía un periodo de pruebas que podía durar entre 3 y 6 meses.

Antes de la Reforma el coste salarial tenía que ser soportado por la empresa siendo incompatible percibir el paro con la realización de un trabajo a tiempo completo.

Antes de la reforma existían ayudas a la creación de empleo pero no se cargaban los costes laborales íntegramente al erario público en otro vergonzoso ejemplo de privatización de beneficios y socialización de pérdidas (en este caso de cargas económicas).

Escenario 2 CON LA REFORMA

YYY contrata a Luisa con un coste de 19€/mes en el primer año, por lo que YYY solo se planteará la contratación de personas que como Luisa estén cobrando el desempleo y además estén aún lejos de agotarlo.

YYY no asume obligaciones ni cargas de futuro durante ese primer año ya que puede despedir sin indemnización y sin justificación.

Luisa tiene un contrato indefinido si aceptamos la primera acepción de la RAE como “no definido”, es decir, Luisa no tiene ni tan siquiera seguro el trabajar durante un año, lo que si sabe Luisa es que “YYY se ha comido su paro” ya que si la despiden en el periodo de prueba, si no ha cotizado 360 días no tiene siquiera derecho a prestación contributiva.

Aun cuando Luisa continúe con su contrato “indefinido” , parece que hasta que la crisis ceda, el salario de Luisa el segundo y tercer año será ya tan sólo de 825€ si le interesa, porque si no, se marchará voluntariamente de la empresa sin indemnización y sin derecho a paro.

CONCLUSION

El nuevo contrato indefinido no aporta seguridad al trabajador, durante el primer año le otorga menos derechos incluso que el contrato temporal y subvenciona escandalosamente al empresario. Un ejemplo más de la Ley Orgánica del Embudo que el PP impone en España.

EJEMPLO DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La REFORMA incluye “la **cuantía salarial**” como materia con posibilidad de modificación unilateral por la empresa si ésta obtiene menores ingresos en 2 trimestres consecutivos.

José Gutiérrez, 45 años, Oficial de Primera instalador de aparatos de climatización de la Empresa CLIMEXSA. Antigüedad: 18 años. Convenio Colectivo aplicable: Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz.

El gerente de la empresa comunica el lunes 13 de febrero al trabajador la intención de rebajar la categoría profesional de Oficial de 1ª a Oficial de 3ª. Ello supone una menor cotización a la seguridad social y una bajada de salario de 18 euros mensuales así como la desaparición de un complemento personal consolidado de 80 euros mensuales.

El trabajador responde a este nuevo escenario señalando que la rebaja de la categoría supone la adecuación de sus funciones a la nueva categoría, incluyendo la menor disponibilidad horaria que derivaba del complemento personal.

El gerente comenta que la reforma laboral le ha “proporcionado los mecanismos necesarios” para que acepte o se rescindiré su contrato.

Escenario 1 ANTES DE LA REFORMA:

Antes de la reforma la modificación de la cuantía salarial no era posible.

Antes de la reforma la modificación de las condiciones de trabajo debía preavisarse con un mínimo de **30 días**.

Antes de la reforma la rescisión del contrato por el empresario hubiera supuesto un despido improcedente con una indemnización de 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades lo que supondría una indemnización de **36.524,52** euros.

Escenario 2 CON LA REFORMA:

Después de la reforma el preaviso se reduce a **15 días**.

En el caso de que el trabajador se sienta perjudicado podrá rescindir su contrato con una indemnización de 20 días por año con un máximo de 9 mensualidades. En el caso que nos ocupa esto supondría una indemnización de **12.174,84** euros.

CONCLUSIÓN:

Se introduce la posibilidad de no respetar los acuerdos negociados en acuerdos colectivos en materia salarial. Se fuerza la baja voluntaria. Se favorece la rebaja salarial encubierta. Además la eliminación de categorías profesional favoreciendo la generalización de grupos profesionales facilita la degradación de las condiciones laborales.

EJEMPLO DE ETT'S COMO AGENCIAS DE COLOCACIÓN

La reforma autoriza a las Empresas de Trabajo Temporal a actuar como agencias privadas de colocación.

Rosario López, 39 años, diplomada en enfermería, en desempleo y cobrando prestación. Hace quince años, antes de terminar sus estudios, trabajó como camarera ocasionalmente.

Una ETT, habilitada para actuar como Agencia de Colocación con sólo una declaración responsable según artículo 1.1. de la reforma laboral, le ofrece sucesivamente tres potenciales ocupaciones:

- Auxiliar de clínica en una residencia de ancianos con una categoría inferior a su preparación y un salario 40% inferior al que corresponde a su titulación.
- Camarera en hotel con el salario mínimo del convenio de hostelería provincial aplicable.
- Manipuladora de fruta en central hortofrutícola

Rosario se niega a aceptar estas ofertas ya que quiere trabajar en su profesión y la ETT le comunica que si rechaza estas tres ofertas perderá la prestación por desempleo.

Escenario 1 ANTES DE LA REFORMA:

La ETT no habría actuado como agencia de colocación.

Rosario no habría sido obligada a “cambiar de profesión” con rebaja sustancial de sus condiciones laborales y salarios esperados.

Escenario 2 CON LA REFORMA:

A Rosario no le quedará otra salida que aceptar alguna de las ofertas que posiblemente y “sospechosamente” le hagan cuando aun le queden bastantes meses de prestación de desempleo y por tanto con un cierto tiempo para buscar empleo en su profesión habitual

CONCLUSIÓN:

La reforma busca y consigue: La privatización de la intermediación laboral. Reducir artificialmente el volumen de perceptores y por tanto el gasto de prestaciones por desempleo. Se realiza un negocio con base en los desempleados ya que las ETT's cobrarán por sus servicios a las empresas, a más contratos gestionados aunque sea con la amenaza de eliminar la prestación de desempleo, más cobra la ETT .

EJEMPLO DEL DESPIDO EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

La reforma laboral abre las puertas de par en par al despido por circunstancias “objetivas” de trabajadores laborales fijos de la administración

José Fernández es un trabajador laboral fijo de la Junta de Extremadura desde hace 4 años. Después de superar una dura oposición de auxiliar de enfermería, en la que resultaron aprobados 52 personas de entre 12.300 presentadas, trabaja en un centro de mayores asistidos, realizando labores de aseo e higiene, alimentación, apoyo sanitario, etc. a las personas que viven en su centro.

En el día de hoy ha recibido una notificación por la que dentro de 30 días será despedido. Le informan que las causas son de tipo organizativas. La Dirección ha decidido privatizar algunas tareas de este servicio contratando a una empresa que se ocupe de ellas.

En el finiquito de José aparecerá una indemnización por despido sustentado en causas objetivas por circunstancias organizativas valorada en 2.933 euros.

Juan Fernández, el hermano de José trabaja también en la Junta de Extremadura como trabajador laboral fijo del Psiquiátrico de Mérida desde hace 10 años con categoría de Oficial de 1ª de Mantenimiento.

También a Juan le han comunicado que en un mes será despedido argumentando para ese despido circunstancias económicas ya que en los presupuestos de la Comunidad se reducen las partidas económicas destinadas a la unidad en la que trabaja Juan.

En el finiquito de Juan aparecerá una indemnización por despido sustentado en causas objetivas por circunstancias económicas valorada en 10.894€.

Escenario 1 ANTES DE LA REFORMA.

No era de aplicación el artículo 51 y 52 del Estatuto de los trabajadores. Tan sólo el despido por circunstancias disciplinarias era de aplicación en el personal laboral.

Escenario 2 CON LA REFORMA

La reforma de facto traslada el Estatuto de los Trabajadores a la Función pública al considerar circunstancias justificativas del despido del personal laboral cuando concurren “*causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público*”.

CONCLUSION

En un escenario donde la crisis económica estrangula a las administraciones públicas y donde el ultraliberalismo fundamentalista del PP determina que hay que “adelgazar” la administración, la reforma da carta blanca al despido barato e injustificado de miles de trabajadores públicos. En Extremadura, este tipo de despidos podrían ser aplicados sobre 20.000 personas.