

CONTRARREFORMA LABORAL NUEVO DECRETAZO DEL GOBIERNO

1. **Desaparece la prohibición de modificar sin acuerdo con la representación laboral las condiciones de trabajo pactadas en convenios colectivos:** en caso de que no se acepte la propuesta de la patronal será obligado recurrir a procedimientos de mediación.
2. **Desaparece la prohibición de modificación del régimen salarial pactado en convenio colectivo** salvo cuando la inaplicación salarial estaba regulada en convenio de ámbito superior al de empresa o había acuerdo con la representación laboral o en la Comisión paritaria del convenio: ahora, en caso de desacuerdo con la representación laboral **se remite necesariamente a procedimientos de mediación. Se ha eliminado la obligación de que las nuevas condiciones salariales se fijen de mutuo acuerdo** con la representación laboral o, en su defecto, en la Comisión Paritaria del convenio, ya que también serán objeto de la mediación.
3. **Se facilitan los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.** Se debilita la tutela judicial al sustituir un criterio de *necesidad* de los despidos para el logro de ciertos *finés* (superación de una situación económica negativa, viabilidad futura de la empresa y del empleo) por el requisito de que la empresa aporte una *justificación* de la que se *deduzca mínimamente la razonabilidad* de los despidos.
4. Se creará un **Fondo de capitalización de cada trabajador(a)**, equivalente a cierto número de días (X) por año de trabajo, cobrable en caso de despido, movilidad geográfica, actividades de formación o jubilación. **La indemnización en caso de despido disminuirá en X días por año.** El Decreto dice explícitamente que se hará "*sin incremento de las cotizaciones empresariales*", lo que hace temer que parte de las indemnizaciones de las/los trabajadores las pagarán, directa o indirectamente, las/los trabajadores. Esto es, si el fondo se constituyese con 8 días/año, si despiden a alguien y corresponde una indemnización de 20 días/año, el empresario sólo pagará 12 días/año.
5. Hasta la entrada en vigor del citado Fondo de capitalización, en los **nuevos contratos indefinidos (ordinario o de fomento) de duración superior a un año** cuando se produzca **despido colectivo o por causas objetivas (precedente o imprecendente) el Fondo de Garantía Salarial pagará una parte de la indemnización igual a 8 días/año.** FOGASA se financia con un 0,2% de cuota empresarial, pero ese dinero estaba destinado a situaciones de emergencia, como insolvencias, por lo que FOGASA será descapitalizado, en una situación en la que el ritmo de gasto en 2010 es el doble que en 2009, mientras se devuelve una parte de esa cuota a la propia patronal, pero no a toda ella sino a la que despide.
6. Para el **contrato de fomento de la contratación indefinida** se **amplía** el ámbito en el que los **despidos imprecendentes tienen indemnización de 33 días/año** hasta máximo 24 meses en vez de 45 días/año hasta 42 meses. También se **amplía su ámbito de aplicación.**
 - Para este contrato, *los despidos por causas objetivas que el empresario reconozca como imprecendentes pasan a tener indemnización de 33 días/año*, en vez de los 45 que tenían hasta ahora, pues la indemnización de 33 días/año sólo se aplicaba cuando había *declaración de imprecendencia*.
 - En cuanto al ámbito de aplicación, abarca a *casi todas las personas inscritas en la oficina de desempleo*, ya que a los casos ya incluidos (inscritas desde al menos seis meses, edad 16-30 o mayores de 45, con discapacidad reconocida, mujeres para una ocupación con bajo índice de empleo femenino), se han sumado las que lleven inscritas entre tres y seis meses y las que en los dos últimos años sólo han tenido contratos temporales o bien han finalizado un contrato indefinido en empresa diferente a la contratante. También podrá contratarse con esta modalidad a personas ya empleadas en la empresa en los siguientes casos: hasta el 31/12/2010, si tienen contrato temporal anterior al 18/6/2010; hasta el 31/12/2011, si tienen contrato temporal posterior al 17/6/2010 y de duración mayor a seis meses, aunque esa duración máxima no será aplicable si es un contrato de formación.

7. Nueva normativa de la **reducción de jornada, por plazo no superior a un año, con una duración de la jornada parcial entre el 30% y 90% de la jornada normal**; las/los trabajadores estarán en situación de *desempleo parcial* en la medida que sus salarios hayan sido reducidos en proporción análoga a la reducción de su jornada. Si la reducción ha sido acordada entre las partes y la empresa organiza actividades formativas o toma otras iniciativas similares en ese período, la bonificación sobre las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes pasa del 50% al 80%
8. **Modificación regresiva de plazos de consulta y preaviso**: varios plazos de consulta con la representación de los trabajadores hasta ahora establecidos en un *mínimo de 15 días* (despidos, movilidad geográfica) han pasado a ser un *máximo de 15 días*; el plazo de preaviso de los despidos por causas objetivas pasa de 30 días a 15 días.
9. **Los contratos de duración determinada por obra o servicio, hasta ahora sin limitación temporal, no podrán tener duración mayor que 36 meses, ampliables 12 meses más por convenio sectorial.**
10. **La indemnización por finalización de contratos temporales** (actualmente, 8 días/año) pasará a ser **9 días/año en 2012, 10 días/año en 2013, 11 días por año en 2014 y 12 días/año a partir del 1/1/2015.**
11. La **reposición del derecho a la prestación de desempleo** en caso de que, tras expediente de regulación con suspensión de contrato o reducción de jornada producido entre 1/10/2008 y 31/12/2011, se produzca otra regulación de extinción del contrato entre 18/6/2010 y 31/12/2012, ascenderá a **180 días** (hasta ahora eran 120 días).
12. **El contrato en prácticas** se amplía a quienes tengan certificado de profesionalidad; también se amplía a cinco (antes cuatro) el máximo de años que pueden transcurrir desde la obtención de la titulación o certificado hasta el contrato.
13. Los **contratos de formación** tendrán **cobertura por desempleo**, a su finalización se podrá solicitar el certificado de profesionalidad y en el segundo año la retribución no podrá ser inferior al SMI (hasta ahora ese límite se ajustaba descontando las horas de formación, lo que sigue en vigor para el primer año).
14. Se autoriza la intermediación laboral **de agencias de colocación con ánimo de lucro**, hasta ahora prohibida. El servicio deberá ser gratuito para los trabajadores, por lo que se deduce que cobrarán de los empresarios y de colaboraciones con la Administración pública.
15. A partir de ahora **se eliminan las restricciones para que las administraciones públicas utilicen personal de Empresas de Trabajo Temporal (ETT)**; eso, en una época en que se reducen plantillas en el sector público, no se reponen los puestos vacantes, etc. También se **eliminan la mayor parte de las restricciones existentes, por razones de seguridad, para el empleo de ETT** en determinados sectores productivos y en ciertos trabajos. Se amplían o detallan los aspectos en los que las **personas cedidas por ETT** tendrán legalmente los mismos derechos que el personal propio de la empresa usuaria.

Nota: se consideran despidos "por causas objetivas" los despidos no colectivos por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y los despidos por ineptitud o falta de adaptación, por absentismo justificado o por ser contratos ligados a programas públicos que se quedan sin asignación presupuestaria.

Este resumen ha sido hecho por personas sin cualificación jurídica, siendo sólo una primera aproximación que debe ser contrastada y mejorada. Recoge tanto los recortes sustanciales de los derechos laborales como algunas mejoras en aspectos parciales, para que cada cual juzgue por su cuenta. En todo caso, estamos ante una reforma laboral esencialmente regresiva y que, sumada al plan de ajuste (congelación pensiones 2011, incremento repentino en más de 15 meses del período de carencia para tener derecho a pensión contributiva, pérdidas del derecho a los atrasos por los seis primeros meses de la prestación por dependencia, recorte salarial en la función pública), al previsto "pensionazo" y al mantenimiento de una política fiscal favorable a quienes más tienen, **hay sobradas razones para la huelga general del 29 de septiembre.**

preparado por: grupo *No somos nadie*. difunde: asociación/revista *Trasversales*
<http://www.trasversales.net>