

¿COMO NOS AFECTA LA REFORMA LABORAL?



Supone un grave atentado contra los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras, tanto ocupados/as, como si estás en situación de desempleo, ya que:

Facilita a las empresas el despido individual y colectivo, lo hace más fácil. más rápido v más barato

- **A** partir de ahora las empresas podrán despedir de forma individual o colectiva (si afecta al menos al 10% de los trabajadores/as), alegando causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, con un preaviso de solo 15 días (antes 30 días), y costándoles menos, ya que se financia parte de los costes del despido de todas las empresas por el FOGASA, haciéndose cargo de 8 días por año de servicio. Hay menor margen de control judicial en los despidos.

No es eficaz ante la contratación temporal, sino que hace que el empleo fijo sea igual de vulnerable que el empleo temporal

- **C**on la reforma, los contratos temporales tendrán una duración máxima de 3 años, ampliable a un año más por convenio colectivo (no se excluyen las contrata y subcontratas)
- **E**n cuanto al encadenamiento de contratos, serán indefinidos los trabajadores/as que en 30 meses hayan estado contratados durante 24 meses en el mismo o en distinto puesto de trabajo de la misma empresa o grupo de empresas, con dos o más contratos. Esto no da respuesta a lo que ya existía, en cuanto al encadenamiento de los contratos cuando se trate de distintos trabajadores/as desempeñando el mismo puesto.
- **N**o se han mejorado los contratos a tiempo parcial.
- **U**no de los pocos beneficios para los trabajadores/a es la indemnización por finalización de contrato temporal, que aumenta de forma escalonada de 8 días a 12 días, entre 2012 y 2014. Llama la atención la dilatación en el tiempo para llevarla a cabo esta medida, en comparación con el resto de medidas que favorecen a las empresas

Sustituye los contratos indefinidos actuales por otro contrato de fomento a la contratación indefinida que facilita el despido disminuyendo la indemnización para los trabajadores/as.

- **S**e amplía el ámbito de aplicación de estos contratos a más colectivos y se generaliza la indemnización por despido a 33 días en lugar de 45 (solo quedan fuera los hombres que lleven menos de 3 meses en el paro y los actuales trabajadores indefinidos).
- **S**e da carta blanca al “despido exprés”, es decir, la empresa puede reconocer la improcedencia del despido, no exigiéndose la declaración judicial, y de este modo, el empresario se ahorra los salarios de tramitación y la cotización de éstos.

Disminuye la indemnización que tienen que pagar las empresas por extinción del contrato a través de Expediente de Regulación de Empleo (ERES), haciéndose cargo de una parte el FOGASA, y retrasado el cobro de dichas indemnizaciones por este organismo.

- **A** partir de junio 2010, cualquiera que sea el contrato, el FOGASA pagará 8 días del despido que corresponde a los trabajadores/as por extinción del contrato a través de un ERE, y esto sin incrementar las aportaciones empresariales.

Se prevé la creación de un Fondo de Capitalización que se mantendrá para los trabajadores durante toda su vida laboral

- **P**osibilitará que se reduzcan las indemnizaciones por despido que tienen que pagar las empresas porque, en parte se abonarán de este Fondo. Esto es un beneficio solo para las empresas, ya pagarán menos por los despidos, sin que les suponga un incremento de sus cotizaciones.

Facilita la modificación sustancial de las condiciones de trabajo por parte de las empresas, disminuyendo el control judicial.

- **S**e puede disminuir la jornada de trabajo entre un 10% y un 70% por decisión de la empresa, sin tener en cuenta la representación legal de los trabajadores.

Facilita en la empresa el descuelgue salarial previsto en los convenios colectivos.

- Cuando los convenios colectivos establezcan revisiones salariales que, según la empresa dañen su situación y afecten el mantenimiento del empleo, la empresa puede optar por no aplicar esta revisión salarial, suponiendo un menoscabo para los derechos de los trabajadores/as afectados/as.

Legaliza las agencias privadas de colocación CON ánimo de lucro.

- Pueden realizar funciones de intermediación laboral y además tendrán competencias que van a afectar a las prestaciones por desempleo, privatizando su gestión.
- Con esto se mercantiliza la intermediación del mercado de trabajo.

Se amplía el ámbito de actuación de las empresas de trabajo temporal.

- Las limitaciones por razones de seguridad y salud en el trabajo se dejan a un lado, ya que se amplía la actuación de las ETT's a sectores con alto grado de siniestralidad, como es la construcción, minería.

Se amplía la edad para realizar contratos de formación.

- Se amplía la edad para realizar un contrato de formación de 21 a 24 años, subvencionándole a la empresa el 100% de las cuotas empresariales.
- Sin embargo, no mejora los porcentajes de los salarios que deben percibir los trabajadores/as contratados con esta modalidad de contrato.

EN DEFINITIVA, ESTA REFORMA NO NOS SUPONE NINGÚN BENEFICIO, SINO QUE MERMARÁ NUESTROS DERECHOS:

- Si estás percibiendo una prestación por desempleo, las agencias de colocación con ánimo de lucro controlarán tu prestación.
- Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT's), además de no ser eficaces, y de contribuir a la temporalidad, podrán actuar en sectores de riesgo donde antes no podían, aumentando de esta forma, que haya más empleos precarios.

- **A**umentan la posibilidad para que te contraten de forma temporal, porque las empresas lo tienen más fácil que realizarte un contrato indefinido.
- **S**i firmas un contrato indefinido a partir de ahora, y la empresa decide despedirte, lo tendrá más fácil y más barato, solo te abonará 33 días por año de indemnización, en lugar de los 45 días.
- **L**a empresa podrá modificarte unilateralmente y más fácil, las condiciones de tu trabajo, es decir, tu horario, tus tareas, el lugar de trabajo, sin consultar con los representantes sindicales.
- **L**os contratos de formación se amplían hasta los 24 años, por lo que tardarás aún más tiempo en poder tener un contrato de calidad, y en percibir un salario digno.
- **L**as empresas pueden dejar de aplicar las cláusulas salariales y los compromisos salariales adquiridos en los convenios colectivos, alegando causas económicas, lo que perjudica enormemente tus derechos adquiridos por la negociación colectiva.

Por todo esto, desde UGT Andalucía hemos iniciado un proceso de movilizaciones que terminará con una **HUELGA GENERAL**, el próximo 29 de septiembre (**29 S**), para expresar el contundente RECHAZO junto con los trabajadores y trabajadoras de este país a las Políticas de Recortes y Supresión de Derechos que el Gobierno está llevando a cabo.

ASÍ NO.

NO AL DESPIDO MÁS FÁCIL Y BARATO

NO A LA TEMPORALIDAD ABUSIVA

NO A DAR MÁS PODER A LOS EMPRESARIOS

NO A LA CONGELACIÓN DE LAS PENSIONES

NO A LOS RECORTES SALARIALES Y SOCIALES.

POR UNA SALIDA JUSTA Y EQUILIBRADA DE LA CRISIS

