

Publicación en el BOE de la ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo

El sábado 18 de septiembre ha sido publicada en el BOE la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo:

El resultado, tras las enmiendas que se han ido incorporando a lo largo de los trámites parlamentarios en el Congreso, en el Senado y en la aprobación definitiva por el citado Pleno del Congreso, es una Ley que lejos de corregir la regresiva reforma laboral contenida en el RDL, ha incorporado otros elementos que se suman al grave atentado que para los derechos de los trabajadores ya suponía dicho RDL.

Se trata de una Ley extensa, compleja, que modifica, en mayor o menor medida, las leyes básicas y fundamentales para los trabajadores y nuestro sistema de relaciones laborales: el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la ley de Procedimiento Laboral, la Ley General de la Seguridad Social, la Ley de Empleo, la Ley que regula las Empresas de Trabajo Temporal, y la Ley 12/2001, de 9 de julio, Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Los puntos destacados son:

CONTRATACIÓN TEMPORAL

- ✓ Obra o servicio: duración máxima de 3 años, ampliable doce meses más por convenio colectivo sectorial. Transcurridos estos plazos, los trabajadores, adquirirán la condición de fijos.
- ✓ Encadenamiento: se aplica también en los supuestos en los que se ocupe distinto puesto trabajo, en los grupos empresas, y cuando se produzca sucesión o subrogación empresarial.

Tras su paso por el Congreso se ampliaron los supuestos en los que no se aplican los límites al encadenamiento de contratos temporales (añadiendo a la excepción los celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación; los que realicen las empresas de inserción).

- ✓ El ámbito de las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, pese a contar con un nivel de temporalidad elevadísimo, no se ha querido que participe de las escasas medidas adoptadas en contratación temporal. Aunque, se dice, que les afecta el límite fijado para el contrato de obra o servicio y el del encadenamiento, y sin perjuicio de los principios constitucionales para acceder a empleo, sin embargo específicamente se establece que no se aplicará el límite sobre duración máxima del contrato de obra o servicio a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo de Universidades u otros vinculados a proyectos de investigación o de inversión que duren más de 3 años.

Por otra parte, a efectos del límite del encadenamiento, sólo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en cada una de las Administraciones Públicas, y se excluyen del cómputo de contratos las modalidades particulares de contrato de trabajo previstas en la Ley Orgánica de Universidades o en cualquier otra con rango de ley.

- ✓ Se ha establecido la obligación empresarial de facilitar al trabajador escrito justificando su nueva condición de fijo en la empresa en los supuestos de encadenamiento de contratos. El trabajador puede solicitar al SPE certificado de los contratos celebrados.
- ✓ La indemnización se fija en 12 días por

año, en lugar de 8, pero estableciendo un aumento tan gradual, a lo largo en los años, que los 12 días sólo serán una realidad para los contratos celebrados en 2015. La indemnización va a seguir siendo de 8 días para todos los contratos temporales que se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2011.

CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Se sigue avanzando en el camino de convertir este contrato en el único contrato indefinido: son tantos los supuestos añadidos en los que se puede concertar este contrato (respecto a las mujeres específicamente, a los desempleados en general y a las conversiones de contratos temporales) que apenas se deja margen para que se opte por el contrato indefinido ordinario.

Además, se da más seguridad al empresario que hubiera contratado temporalmente de forma fraudulenta (transcurridos 20 días desde la transformación, ésta es válida). En ese mismo sentido, cuando alegue causa objetiva para despedir (con la menor indemnización de los 33 días), si el trabajador considera que en realidad se trata de un despido disciplinario, es al propio trabajador a quien corresponde la carga de la prueba.

CONTRATOS FORMATIVOS

Ambas modalidades (prácticas y para la formación) han sido objeto de modificaciones. Cabría destacar, en el contrato en prácticas, y a efectos de la prohibición de superar los dos años de duración de este contrato, que no se considera misma titulación los títulos de grado, máster o doctorado.

En el contrato para la formación, son más los aspectos afectados: el aumento general de la edad máxima para concertarlo (25 años) que operará hasta diciembre de 2011; una protección social que incluye todas las contingencias; la garantía durante el segundo año de percibir el SMI íntegro con independencia del tiempo que se dedique a formación. Respecto a esta última, han quedado sin aclarar la financiación, organización e impartición teórica -que se regulará reglamentariamente- si bien ya se establece que se impartirá fuera del puesto de trabajo.

DESPIDO COLECTIVO

✓ La concurrencia de causas económicas - que se justificaba en la redacción del Real Decreto Ley 10/2010 cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa-, aparece ahora con algunos supuestos concretos a modo de ejemplo, (existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo) caracterizados por carecer de rigor objetivo -pero que pueden ser fácilmente utilizables por el empresario-, además de por reducir las posibilidades de valoración que en su momento deban efectuar los jueces.

✓ Respecto a las otras causas -técnicas, organizativas o de producción- también se abren nuevas posibilidades para alegar su concurrencia (no sólo deben contribuir a mejorar la situación de la empresa sino también a prevenir una evolución negativa).

En materia de REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES, concretamente para los supuestos en los que se carezca de la misma, en el despido colectivo, en la movilidad geográfica, en la inaplicación salarial y en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (aun si se refieren a condiciones establecidas en convenio colectivo del Título III ET), se ha configurado un sistema, que se fija en el art.41.4 del ET, y al que se remiten el resto, a tenor del cual la representación se atribuye a una comisión de tres miembros, como máximo, integrada por decisión de los trabajadores, bien por trabajadores de la propia empresa, bien por componentes designados por los sindicatos más representativos y representativos del sector que estuvieran legitimados para estar en la comisión negociadora del convenio que sea de aplicación. La falta de designación no supone la paralización del periodo de consultas.

Es evidente el riesgo abusos que este sistema puede provocar en el seno de determinadas empresas.

✓ Entre las medidas para atenuar las consecuencias del ERE se citan las de recolocación con expresa referencia a las empresas de recolocación autorizadas.

✓ En cualquier momento, puede sustituirse el período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje.

DESPIDO OBJETIVO

Ya no hay diferencia en las causas que pueden justificar el despido individual del 52 c) del ET de las del colectivo del 51 ET.

Cuando no se hubiesen cumplido los requisitos exigidos por el artículo 53.1 ET, la calificación será de despido improcedente, no de despido nulo.

Tratándose del despido basado en las faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, se ha rebajado a la mitad (del 5% al 2,5%) el porcentaje máximo para calcular el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo a efectos de proceder al despido del trabajador.

FOGASA

Hasta que entre en funcionamiento el nuevo Fondo de capitalización que prevé la Ley, el FOGASA abonará 8 días de la indemnización correspondiente en los supuestos de despidos del art 51y 52 del ET y art.64 de la ley Concursal, cuando el contrato indefinido hubiera durado más de un año.

FONDO DE CAPITALIZACIÓN

El Gobierno cuenta con el plazo de un año, desde el 18 de junio pasado, para aprobar un proyecto de ley que regule la constitución de dicho Fondo. Deberá estar operativo a partir del 1-1-2012.

Es preocupante la poca información que se avanza sobre su futura regulación (reconocerá el derecho del trabajador al abono de las cantidades que tenga acumuladas en situación de despido, movilidad geográfica, actividades formativas o jubilación), y la afirmación de que no supondrá incremento de las cotizaciones empresariales.

MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

De igual forma que en el despido colectivo, se amplían las posibilidades para el empresario de modificar las condiciones (contribuir a prevenir una evolución negativa; mejorar las

perspectivas de la empresa).

Especialmente grave resulta, como se señalaba anteriormente, que cuando la modificación afecte a condiciones establecidas en convenios colectivos del Título III del ET, la interlocución por parte de los trabajadores pueda ser ad hoc.

DESCUELGO SALARIAL

Ya no son los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa los que establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial, limitando ahora su papel a establecer procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial establecidas en los convenios.

INTERMEDIACIÓN LABORAL

Agencias privadas con ánimo de lucro
La legalización de las mismas contenida en la Ley requiere, no obstante, que el Gobierno elabore las disposiciones necesarias para desarrollar lo dispuesto en la misma.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

A partir del 1 de abril de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal. Antes de esa fecha, mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos del art.83 del ET o negociación colectiva sectorial estatal, podrán determinarse limitaciones en las actividades y trabajos que expresamente se citan. A partir de esa fecha, para establecer limitaciones o prohibiciones deberán justificarse razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y a evitar posibles abusos.

La supresión de las limitaciones y prohibiciones incluye a la establecida en la Disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público. También en este caso, antes del 1-4-2011, el Go-

bierno fijará los criterios correspondientes para el ámbito de las Administraciones Públicas, previa negociación en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.

JURISDICCIÓN SOCIAL

Queda anunciada la futura modificación de la Ley de Procedimiento Laboral para atribuir a esta jurisdicción la competencia sobre los recursos contra las resoluciones administrativas de la Autoridad Laboral en ERE de suspensión temporal, reducción de jornada y despido colectivo.

INCAPACIDAD TEMPORAL

Distintos artículos de la Ley ponen el acento en la baja por enfermedad común de los trabajadores. Buen ejemplo de ello lo encontramos en la regulación relativa a las Mutuas (se va a primar que se acorten las bajas por IT y el ahorro de costes a los empresarios) o en la nueva regulación del despido por causas objetivas basadas en las faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, donde, como ya se señalaba, se ha bajado a la mitad el porcentaje máximo para calcular el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo a efectos de proceder al despido del trabajador.

DESEMPLEO

El periodo en el que es posible rechazar una oferta formativa ha pasado de los 100 días, antes establecidos, a los 30 días que establece la Ley.

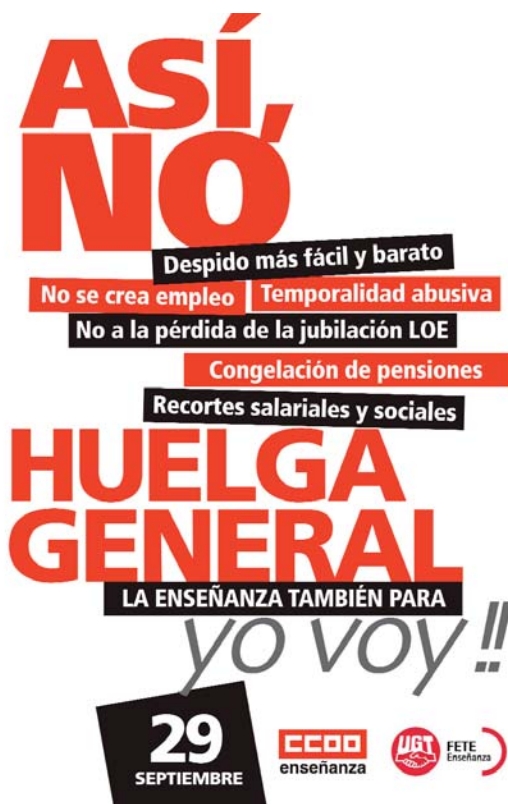
En los supuestos de desempleo parcial, el consumo de las prestaciones generadas se producirá por horas y no por días, de manera que el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada autorizada.

SALARIO MÍNIMO

Cobro garantizado del SMI sin merma alguna, aunque se perciban retribuciones en especie. Ello se aplica también a los contratos vigentes a fecha entrada vigor Ley.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Aunque se parte del reconocimiento de la autonomía colectiva para llevar a cabo la reforma de la negociación colectiva y del proceso previsto en el AENC, es evidente la presión sobre los agentes sociales, especialmente los sindicales, al dejar constancia de que, si no se llega a un acuerdo en seis meses desde entrada en vigor de la Ley, el Gobierno regulará esta materia.



**ASÍ,
NO**

Despido más fácil y barato

No se crea empleo | Temporalidad abusiva

No a la pérdida de la jubilación LOE

Congelación de pensiones

Recortes salariales y sociales

**HUELGA
GENERAL**

LA ENSEÑANZA TAMBIÉN PARA
yo voy!!

29
SEPTIEMBRE

CCOO enseñanza

UGT FETE Enseñanza