

USO rechaza la Reforma Laboral

USO considera que esta Reforma, lejos de contribuir a la generación de empleo y a la racionalización contractual y de la negociación colectiva existente en España, coarta las mismas, abarata y facilita más el despido, restringe los derechos de los trabajadores con empleo e impone a las personas desempleadas actuales y futuras unas leoninas condiciones laborales y retributivas para su incorporación al empleo y su permanencia en el mismo.

Durante su trámite parlamentario, la USO aportará a los partidos políticos y al Gobierno propuestas para que no se cerceñen más los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Además, promoverá movilizaciones con el fin de que la voz de los trabajadores se tenga muy en cuenta en estos complicados momentos, donde está en crisis no sólo la economía y el estado del bienestar sino también el futuro de las condiciones laborales de los trabajadores este país.

En su momento, además, la USO rechazó el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva suscrito por UGT, CCOO, CEOE y CEPYME en materia salarial, cláusula de revisión y estructura de la negociación colectiva, pues consideraba que en el fondo del mismo han primado más los intereses particulares de los negociadores que el aportar soluciones a la grave crisis de crecimiento económico y de empleo que

padece España.

La finalidad de este Acuerdo, a juicio de USO, no es tanto la búsqueda de una moderación salarial, sino blindar las actuales estructuras de negociación, impidiendo en la práctica, por medio de los convenios sectoriales, la adopción de acuerdos en los ámbitos inferiores y de empresa y mantener la cohorte de técnicos y asesores que se dedican a atender los convenios sectoriales. Una muestra más del verticalismo al que están conduciendo la negociación colectiva.

CAMBIOS QUE INTRODUCE LA REFORMA LABORAL

A continuación, pasamos a resumir los principales cambios que introduce la Reforma Laboral, destacando en especial aquéllos que puedan afectar al ámbito de la enseñanza.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- **Tendrán prioridad los convenios de empresa y de grupos de empresa** sobre los convenios sectoriales estatales o autonómicos, en las principales materias: salario, jornada, clasificación profesional, etc.

- **Descuelgue del convenio:** cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá no aplicar las condiciones establecidas en el convenio aplicable en las siguientes materias: jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen trabajo a turnos, sistema y cuantía de la remuneración, sistema de trabajo, funciones y mejoras voluntarias en materia de Seguridad Social.

- **Ultractividad:** los convenios que sean denunciados, podrán seguir manteniendo prorrogado su contenido normativo durante





CONTRATACIÓN

- **Se modifica el contrato para la formación y el aprendizaje**, pudiéndose realizar hasta los 30 años de edad (mientras la tasa de desempleo sea superior al 15%; antes era sólo hasta los 25 años, con independencia de tasa de desempleo; el convenio de concertada lo limitaba a 21 años). Se puede utilizar en distintos sectores con el mismo trabajador; la formación teórica se puede recibir en el mismo centro.

- **Se crea un nuevo contrato: el contrato indefinido de apoyo a emprendedores**. Lo podrán suscribir empresarios con menos de 50 trabajadores. El periodo de prueba es de un año. Este periodo de prueba puede entrar en colisión con el periodo de prueba para el personal docente, que, como mucho, según el convenio de concertada, sería de 10 meses si se les contrataba por tiempo indefinido y 4 meses en el resto de casos.

- **Conversión de contratos temporales en indefinidos**: a partir del 1 de enero de 2013, los trabajadores que alcancen 24 meses con contratos temporales pasarán a ser fijos.

MODIFICACIONES CONDICIONES DE TRABAJO

- **Clasificación profesional-movilidad funcional**: se eliminan las categorías profesionales, manteniéndose sólo los grupos profesionales. Dentro del mismo grupo, cuando haya razones objetivas para ello, podrán promoverse la movilidad funcional de los trabajadores. Los convenios en vigor tendrán un año para adaptar su clasificación profesional al nuevo sistema de grupos.

- **Movilidad geográfica**: por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá instarse el traslado del trabajador de un centro de trabajo a otro.

La Reforma Laboral aprobada por el Gobierno abarata y facilita más el despido y restringe los derechos de los trabajadores con empleo

- **Modificaciones de las condiciones de trabajo**: a las ya existentes, se añaden dos, la disminución del salario y la reducción de la jornada de trabajo por motivos objetivos (que ya estaba vigente, pero que ahora se facilita más). •

un máximo de dos años. Transcurrido este tiempo, si no se ha negociado un nuevo convenio, éste perderá su vigencia y se aplicará el convenio de ámbito superior, si lo hubiere. Si el convenio estuviere denunciado con anterioridad a la entrada en vigor de la Reforma Laboral (caso del convenio de concertada), habrá dos años desde la entrada en vigor de dicha Reforma para firmar un nuevo convenio.

DESPIDOS

• **Despido improcedente**: la indemnización pasará a ser de 33 días/año (antes 45), con el límite de 24 mensualidades (antes 42). Para los trabajadores con contratos firmados con anterioridad a la entrada en vigor de la Reforma Laboral, se calcularán las indemnizaciones a razón de 45 días/año hasta el día de la entrada en vigor (11/02/2012), y 33 días desde entonces, con un límite de 720 días, salvo que por el periodo anterior a la entrada en vigor de la Reforma resulte un periodo superior.

• **Despido objetivo**: se mantienen los 20 días/año con 12 meses de límite.

• **EREs**: se elimina el requisito previo de la autorización administrativa y se precisa más qué se entiende por causa objetiva. Así, entre ellas destacamos, como causas económicas, las pérdidas actuales o previstas y la disminución de los ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos. En el ámbito de la concertada será mínima su incidencia, no así en ámbitos como privada o infantil.

• **Despidos objetivos individuales**: se mantienen las causas estipuladas hasta ahora (por motivos técnicos, organizativos, económicos y de producción). Se introducen dos cambios: cuando esté motivado por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas introducidas en el puesto de trabajo, el empresario antes de proceder al despido debe ofrecer formación al trabajador para facilitar la adaptación. En los casos de absentismo al puesto de trabajo (20% de absentismo justificado de las jornadas hábiles de trabajo en dos meses continuos o 25% en cuatro meses discontinuos, en un periodo de 12 meses en ambos casos), se podrá llevar a cabo el despido objetivo con independencia del absentismo del total de la plantilla (antes se requería que en el mismo periodo de tiempo, además del absentismo individual mencionado, se diera más del 5% por ciento de absentismo en total de la plantilla).

• **Salarios de tramitación**: se eliminan en todos los casos, salvo cuando se opte por la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo.