



¿SABÍAS QUE...?

"Medidas" laborales del acuerdo PP-C's.

Desde la Organización Sindical del Movimiento Independiente de trabajadores, queremos hacer un resumen del acuerdo alcanzado entre el PP y Ciudadanos en materia laboral, puedes analizar los aspectos laborales del acuerdo, descargándote el documento original publicado en la web del PP.

Objetivos generales.

"Nuestra política laboral persigue tres grandes objetivos, dirigidos a acabar con los principales problemas que afectan a nuestro mercado de trabajo: reducir el desempleo, especialmente el de larga duración; acabar con la precariedad, fomentando la creación de empleo estable y de calidad; y potenciar el capital humano con unas políticas activas de empleo y formación verdaderamente eficaces."

El texto no dice que el incumplimiento generalizado de la normativa laboral sea uno de los "principales problemas que afectan a nuestro mercado de trabajo". Por ejemplo por el uso masivo de horas extras ilegales y de contratos temporales en fraude. Bueno, en una 2ª lectura la verdad es que tienen razón porque el uso masivo de horas extras ilegales y otros incumplimientos de la legislación laboral no son un problema del mercado de trabajo sino que incluso son una ventaja del mercado de trabajo español para los clientes de dicho mercado. Es lo que tiene considerar el trabajo como un mercado en vez de como un derecho fundamental.

Tipos de contrato.

"36. Reducir a tres las modalidades de contrato de trabajo:

a. Contrato indefinido.

b. Un contrato "de protección creciente": con duración determinada, causal e indemnización creciente.

c. Un contrato para la formación, para la cualificación profesional del trabajador, tanto en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en la empresa con la actividad formativa, como para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios previamente cursados.

Pero resulta que las modalidades o tipos generales de contrato ya son básicamente estos mismos 3 al menos desde el año 1980.

Efectivamente, el art.11 ET regula los contratos formativos y establece 2 subtipos: contrato en prácticas y contrato de formación, es decir exactamente los mismos que describe el acuerdo en el apartado c. Y los arts.12.6, 15 y 16 establecen actualmente 6 Subtipos de contrato respecto a su duración: indefinido, relevo, temporal por obra, temporal eventual, temporal interinidad (sustitución) y fijo-discontinuo.

Como veremos en el siguiente punto, ninguna de estas causas de temporalidad (obra, eventualidad, etc.) desaparece en el acuerdo, por lo que sencillamente solo estamos ante un cambio de nombre. Los que ahora se llaman contratos temporales se llamarían contratos de protección creciente con duración determinada. Actualmente existen lo que podríamos llamar otras modalidades o subtipos de contrato, que además pueden combinarse. Por ejemplo, cualquiera de los contratos citados anteriormente puede a su vez ser de tiempo completo o de tiempo parcial o bien ser presencial o a distancia. De forma que, por ejemplo, actualmente tenemos el contrato temporal por obra a tiempo completo o el contrato temporal de interinidad a tiempo parcial o el contrato indefinido a distancia. ¿Van a desaparecer las combinaciones? Por supuesto que no. Por tanto el nº de contratos no se reduciría a 3 sino que puede, y aún sería dudoso, que los modelos físicos oficiales de contrato se redujeran a 3, que es algo totalmente diferente. De hecho hace poco tiempo que ya "redujeron" el nº de contratos y esa "reducción" simplemente consistió, por poner un ejemplo, en que donde antes había 7 modelos de contrato ahora hay un modelo de contrato con 7 casillas para poner una X en una de ellas.

Yendo a la base del asunto, sencillamente es totalmente falso que en España haya una especie de lio o maraña ininteligible de tipos de contrato que impida que los empresarios contraten. Lo que hay es muchos tipos de relaciones laborales, porque es obvio que una relación por su naturaleza puede ser temporal o indefinida, de jornada completa o parcial, etc. etc. Y es por ello que hay o había muchos modelos oficiales, por decirlo así, de contrato. ¿Qué quieren poner uno solo con 35 casillas opcionales y 350 subcasillas y un manual de instrucciones de 500 páginas? Pues ellos verán. Pero como es obvio, a ti no te va a hacer más fácil encontrar empleo que el contrato sea de otro tamaño, de otro color o del modelo 7GH14 en vez del modelo 501.

Nuevo contrato temporal que no se llama temporal.

"Fijar para el contrato "de protección creciente" las siguientes características:

- a. Sólo podrá celebrarse cuando concurra una necesidad temporalmente limitada de mano de obra.*
- b. Una duración máxima de 2 años, ampliable 12 meses más cuando así se establezca en convenio sectorial estatal o en su defecto de ámbito sectorial inferior. Tal límite temporal no operará cuando el contrato se celebre para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.*
- c. Una indemnización creciente por finalización del contrato equivalente a 12 días de salario para el primer año, 16 días el segundo año y 20 días el tercer año. En caso de despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o de despido improcedente, la indemnización seguirá siendo la misma que en la actualidad.*
- d. Una tutela judicial efectiva que evite su uso abusivo.*
- e. Un preaviso de 15 días en caso de extinción siempre que la duración del contrato supere los seis meses. En caso de que el empresario incumpla tal obligación deberá compensar al trabajador con una indemnización equivalente al salario correspondiente al número de días que hubiera incumplido.*
- f. En caso de conversión en contrato indefinido los primeros 500 euros de la base de cotización por contingencias comunes correspondientes a cada mes quedarán exentos de cotización durante cuatro años."*

El punto más importante es el primero: "Sólo podrá celebrarse cuando concurra una necesidad temporalmente limitada de mano de obra". Es decir exactamente igual que en la actualidad, en la que solo pueden celebrarse contratos temporales por unas causas de temporalidad determinadas, como la ejecución de una obra o servicio, necesidad eventual de un refuerzo de mano de obra, sustitución de un trabajador, etc. Es decir que este contrato sigue siendo el temporal de toda la vida.

Alguno dirá que es mentira que actualmente "solo" te puedan hacer un contrato temporal cuando se den unas causas determinadas ciertas y demostrables cuya carga de la prueba corresponde a la empresa, porque la realidad es que te hacen contrato temporal cuando les sale de las narices. ¿Y qué? Por supuesto que la gran mayoría de contratos temporales actuales son en fraude porque sencillamente el SEPE no comprueba que la causa de temporalidad indicada en los contratos sea correcta ni siguiera en los casos más patéticos de fraude.

¿Eso cambiaría con la aplicación de este acuerdo?

La indemnización por fin de contrato temporal sí que subiría aplicando este acuerdo, sin lugar alguno a la discusión, porque actualmente son 12d por año pero solo para los contratos firmados desde el 1/1/15. Podéis estar seguros de que las nuevas indemnizaciones solo se aplicarían a los nuevos contratos temporales, no a los actuales. De todas formas qué más da. Como la indemnización sube a partir del primer año, el empresario lo tendría tan sencillo como echar al trabajador cuando llegue al primer año. Exactamente lo mismo que hacen ahora cuando llegan a la duración máxima. ¿Que sería despido improcedente?

Sería despido improcedente si el trabajador demandara y ganara la demanda, que no es lo mismo. Como demanda y llega hasta el final 1 de cada 10, en un cálculo muy optimista, lo que se lleva el 1 lo pagan los otros 9.

La duración máxima del contrato temporal se reduce en algunos casos pero aumenta en otros, porque actualmente en el contrato de obra la duración máxima es de 3 años ampliable a 4 años y en los contratos eventuales es de 6 meses en un periodo de 12 meses, ampliable a 12m en un periodo de 18m. Por lo que la duración máxima que dice en el acuerdo es menor que la de los contratos de obra actuales pero mayor que la de los contratos eventuales. De todas formas tampoco importa en absoluto la que pueda ser la duración máxima.

Lo de la "tutela judicial efectiva" sí que es una idea buenísima, porque viene a decir que actualmente no son efectiva, por el truco del autopago del despido y muchísimos otros trucos. Una lástima que esto no sea una "medida" concreta sino un mero deseo u objetivo. A lo mejor es que no se les han ocurrido medidas concretas. Ahí van unas cuantas de regalo, que sí que serían totalmente rompedoras y que podrían cambiar por sí mismas el panorama de las relaciones laborales:

Que en caso de despido improcedente por finalización de un contrato temporal en fraude fuera el trabajador quien tuviera la opción entre indemnización y readmisión.

Recuperar el pago de los salarios de tramitación en caso de despido improcedente indemnizado.

Que el trabajador pudiera reclamar deudas a la empresa de los 4a anteriores en vez solo de 1a anterior como actualmente, por la misma razón que Hacienda y la SS sí que pueden reclamar actualmente 4a de deuda a las empresas. ¿Ah, que no sabías que Hacienda y la SS puede reclamar deudas a las empresas durante un tiempo 4 veces mayor que los trabajadores de esas mismas empresas? Es una entre muchas cosas increíbles de los derechos de los trabajadores.

Conciliación de la vida laboral y familiar.

"Abrir un diálogo para alcanzar en los tres primeros meses de gobierno un Pacto Nacional para la Conciliación Laboral y la Racionalización de Horarios, para lograr una jornada laboral más compacta y flexible. Se buscará un consenso de todas las fuerzas políticas, económicas y sociales para recuperar el huso horario GMT y generalizar medidas que permitan conciliar mejor la vida laboral con la personal y familiar, tales como:

La finalización de la jornada laboral con carácter general a las 18:00h.

La ampliación de forma progresiva de la duración del periodo de excedencia por cuidado de hijos en el caso de familias numerosas

El reconocimiento por ley la posibilidad de acumular la reducción de jornada en determinados periodos a lo largo del año y también la facultad de disponer de un número determinado de días de vacaciones como bolsa de horas para asuntos propios.

Impulsar en los convenios colectivos fórmulas para la flexibilización de la jornada laboral.

Facilitar la posibilidad de disponer de un número determinado de días de vacaciones como bolsa de horas para asuntos propios.

Implementar fórmulas de teletrabajo, cuando el sector laboral lo permita, para su utilización al menos 1 día por semana.

Facilitar la posibilidad de trabajar en diferentes turnos que se adapten particularmente al horario deseado por el trabajador.

Promover que las escuelas infantiles y centros educativos ajusten sus horarios de apertura a los horarios laborales de los padres, en colaboración con las CCAA."

Lo de abrir un diálogo queda muy bonito, porque sirve para que los empresarios digan que **No** y que entonces la culpa de no haber podido hacerlo sea de ellos y no del gobierno. Todo el mundo sabe que las reformas laborales del 2010 y del 2012 las hicieron con un diálogo de esos y por lo visto los trabajadores dijeron que sí.

Lo del horario GMT sería buenísimo porque todo el mundo sabe que tú trabajas 45 o 50 horas a la semana porque se hace de noche una hora más tarde.

Y a quién no le gusta que a finales de junio se te haga de día a las 5 de la mañana.

Lo de acumular la reducción voluntaria de jornada sería muy útil para los padres. Por ejemplo, un padre o una madre podría acumular la reducción de forma que no fuera a trabajar (reducción del 100%) en las vacaciones escolares de su hijo y fuera a trabajar normalmente (sin reducción) el resto del año, lo que podría ser simplemente una reducción de la jornada. anual de entre un 25 y un 33%. Qué raro que siendo una idea tan buena hicieran todo lo contrario en la reforma laboral del 2012, en la que quitaron el derecho de reducción de jornada de otra forma que no sea la diaria, es decir quitando horas de los días pero no días completos ni menos aún semanas o meses completos.

Lo de cogerse días de vacaciones para asuntos propios es una idea también extraordinaria. Seguro que actualmente está prohibido cogerse días de vacaciones para asuntos propios.

Lo mismo cabe decir de lo del teletrabajo, el trabajo a turnos y las jornadas flexibles, por lo visto ahora debe de estar prohibido en el código penal o en algún libraco de esos.

Permiso de paternidad.

"Ampliación y equiparación de los permisos de maternidad y paternidad. Ampliación progresiva de la duración del permiso de paternidad, 4 semanas el primer año y 4 semanas el segundo año, con el objetivo de su igualación."

El permiso de maternidad actual es de 16s y el de paternidad de 13d. El acuerdo parece decir que a éste le van a sumar 4s y luego otras 4s. Por lo que si sumamos 8s a 13d el permiso de paternidad se queda en casi 10s y no en 16s como el de maternidad, así que **¿dónde está la igualación?**

Además qué raro que vayan a subir el permiso de paternidad de 13d si ya se supone que lo subieron a 4s en el 2009. Lo que pasa es que se les olvida que esa subida la han ido suspendiendo temporalmente todos los años desde el 2009, incluyendo la última suspensión para el 2016 que aprobaron a finales del 2015. Es decir que a finales del 2015 dijeron que no hay dinero para un permiso de paternidad de 4s y que se queda en 13d otro año más y ahora pocos meses después dicen que la van a subir hasta a 12s, que es lo que nos daría si sumáramos la ampliación prometida de 8s a la duración teórica actual de 4s.

Otras medidas.

"38. Introducir mecanismos que permitan reducir la dualidad de nuestro mercado laboral, en particular la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores, al estilo de la conocida como "mochila austríaca", mantenida a lo largo de su vida laboral. El trabajador podrá cobrar la cantidad acumulada en este fondo o llevársela consigo si cambia de trabajo, favoreciendo la movilidad."

39. Establecer desincentivos para las empresas que utilicen de manera abusiva un exceso de despidos por contratos de duración determinada, mediante el incremento de las cotizaciones sociales por desempleo que deban satisfacer (malus), a la vez que se establece un nuevo incentivo (bonus) en las cotizaciones de aquellas empresas que despidan menos por esta causa y que incrementen su porcentaje de contratos indefinidos, comparadas con otras de su mismo sector. El diseño de esta medida se realizará de forma que no perjudique la creación de nuevas empresas y el desarrollo de nuevos sectores productivos."

40. Adaptar nuestro mercado de trabajo a la Cuarta Revolución Industrial. Para ello se analizarán medidas para ayudar a los trabajadores a integrarse en el mundo digital, en particular a los mayores de 45 años. Asimismo se analizará el establecimiento en la ley de límites claros al control tecnológico de la prestación laboral y el reconocimiento del derecho a la desconexión."

41. Promover activamente la igualdad de género en el seno de la empresa, entre otras medidas, incentivando el establecimiento de objetivos claros de representación de mujeres en los altos cargos y consejos de administración, y se fomentando una cultura de transparencia en el proceso de selección en todos los niveles de contratación, con estadísticas de contratación que se deben publicar en el informe anual."

Para finalizar cabe recordar que el documento se titula "150 compromisos para mejorar España".

Desde la Organización sacamos la conclusión que muchas medidas ya están creadas, pero solo se le dan un lavado de imagen, y otras afectarían de forma significativa a nuestras ya maltrechas relaciones sufridas con las dos reformas laborales.

1. No se hace ninguna mención en derogar las Reformas laborales, que solo han conseguido precariedad y destrucción del empleo fijo.
2. No menciona nada subir el salario mínimo.
3. No hace mención nada del el contrato relevo y la jubilación parcial a los 60 años para combatir el desempleo juvenil o propuestas para parados de larga duración mayores de 55 años.
4. Volver a dar poder a la negociación Colectiva, como vía de negociación en las empresas.

Además seguiremos generando empleo temporal y precario, reducimos el despido y no se garantiza la conciliación familiar y laboral.

Más información ponte en contacto con nosotros.

mit.aragon@gmail.com



FDO. SECRETARIA DE ACCION SINDICAL DEL MIT.