

JORNADA DE FORMACIÓN
CONFEDERAL

**REFORMA
LABORAL
Y RECORTES
SOCIALES**

Madrid, 9 de julio de 2010



**Confederación General del Trabajo
Escuela Confederal Eladio Villanueva**





CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE

Curso Confederal de CGT: Las Respuestas Sindicales y Sociales.

CGT

CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.

¿De qué crisis hablamos?:

- De una crisis del sistema:
 - **Crisis financiera** que es algo más que la crisis de los mercados financieros.
 - Implica el colapso de los mecanismos de crecimiento y acumulación de las décadas precedentes.
 - **Crisis económica** la cual ha mutado rápidamente en una crisis social de proporciones que aún no comprendemos del todo.
- No hay perspectiva de salidas viables de la crisis a corto-medio plazo.
- La paradoja de la crisis: se produce en una época histórica de increíble acumulación de riqueza y abundancia, tanto material como intelectual.

LA SOLUCION PODRIA SER TAN SIMPLE COMO EL REPARTO.

CGT

CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.

- Las crisis de los años 70:
 - Las luchas obreras de los 70
 - La ruptura del pacto fordista (pacto social).
 - El asalto al gasto público.
 - La nueva división del trabajo, nuevos modelos de producir y de organizar la mano de obra.
 - El aumento de la competencia intercapitalista: el crecimiento de Japón y Europa Occidental, la saturación de los mercados, el crecimiento del déficit de EEUU.
 - ❑ **CONSECUENCIA: fuerte caída de la tasa de beneficio y del PIB.**



CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.

• LA RESPUESTA CAPITALISTA A LA CRISIS:

Han sido un combinado de “soluciones” políticas, financieras, económicas y espaciales, cuyo nombre se viene definiendo como NEOLIBERALISMO:

- ❑ La contrarrevolución social años 80 (Tacherismo y Reganismo):
 - ❑ Derrota de los Sindicatos
 - ❑ Ataque a los salarios
 - ❑ Ruptura del modelo social en el capítulo del gasto social.
- ❑ La solución espacial-económica:
 - ❑ La deslocalización productiva.
 - ❑ La inversión en países de menores costes salariales y fiscales, primero en América Latina y luego en los llamados Tigres Asiáticos.
 - ❑ Las soluciones técnicas y productivas: automatización y toyotismo.



CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.

• LA RESPUESTA FINANCIERA

La respuesta financiera no es sino un intento de reconstruir el beneficio capitalista sobre bases no productivas. La historia de este proceso se escribe en varios momentos:

- ❑ El desenganche del dólar oro en 1971.
- ❑ El giro monetario en 1979: el aumento de los tipos de interés y el fortalecimiento del dólar.
- ❑ La deuda de los países del Sur y los programas de ajuste del FMI de las décadas de los 80 y 90.
- ❑ La liberalización de los movimientos de capitales en los países occidentales.
- ❑ La incipiente financiarización de las economías domésticas.
- ❑ Las burbujas financieras de 1995-2000 y de 2001-2007.



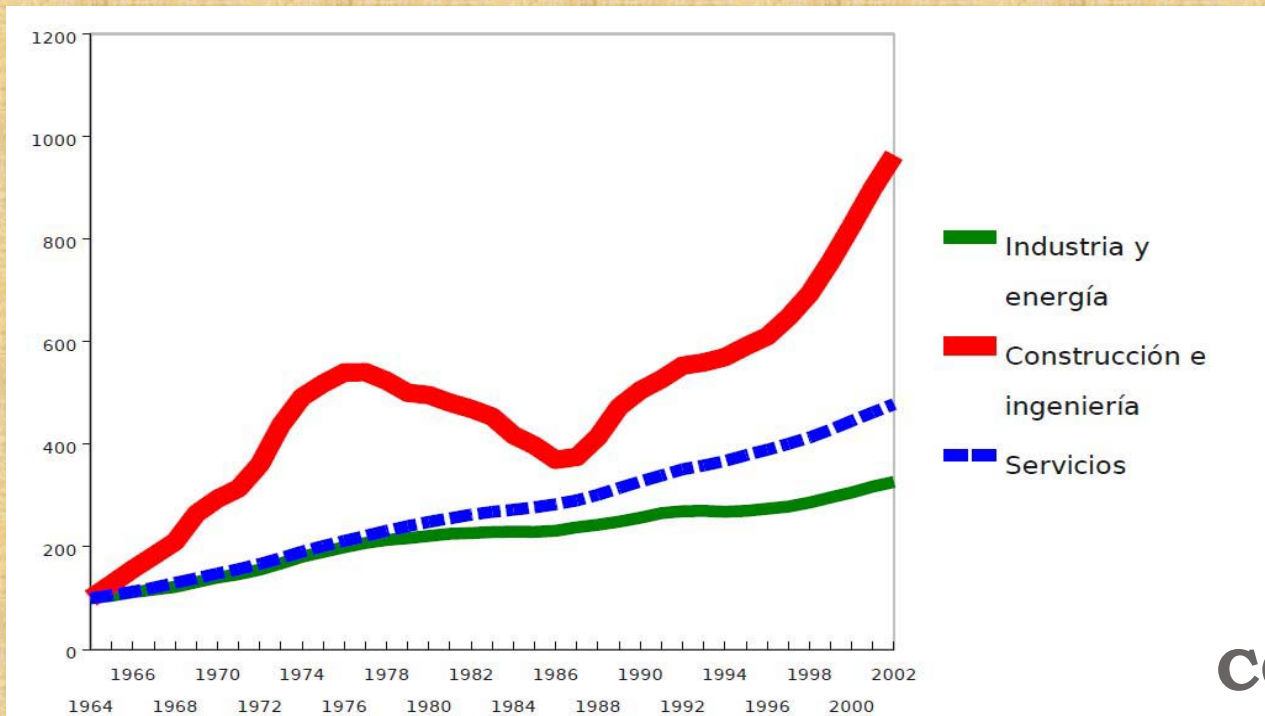
CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.

La inserción de la economía española en el capitalismo global:

- ❑ La economía española en las dos últimas décadas ha obtenido una posición muy ventajosa debido a los flujos financieros globales, convirtiendo sus desventajas relativas en la competencia industrial en enormes ventajas financieras, a través de absorber *enormes masas de inversión*.
- ❑ *Principales momentos de esta especialización financiera:*
 - ❑ Sobre especialización histórica en el sector inmobiliario, proveniente del fuerte desarrollo de la industria turística en las décadas de los 60 y 70.
 - ❑ Rápido proceso de urbanización durante estas décadas.
 - ❑ La integración en la forma y el contenido en la UE: desindustrialización y PAC, a cambio de cantidades ingentes para infraestructuras.
 - ❑ Especialización de la economía en sector inmobiliario-financiera: gran burbuja de 1985-1991 y que concluye con los fastos del 92.



CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.



CGT

CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.

- Entre 1995 y 2007, la economía española crece a un ritmo sostenido de más del 3,5%.
- Se crean 7 millones de empleos.
- Se construyen más de 4 millones de viviendas

Motor de este crecimiento: el SECTOR INMOBILIARIO y FINANCIERO

- ❑ Política de bajos tipos de interés a nivel mundial (del 15% en los principios de los noventa a menos del 3% a principios del 2000).
- ❑ Aumento del CREDITO HIPOTECARIO.
- ❑ El Euro como unidad monetaria, permite el **consumo** y la demanda interna sin miedo a la deflación de los tipos de cambio.
- ❑ **Atracción de fuertes volúmenes de capitales extranjeros**

CGT

CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.

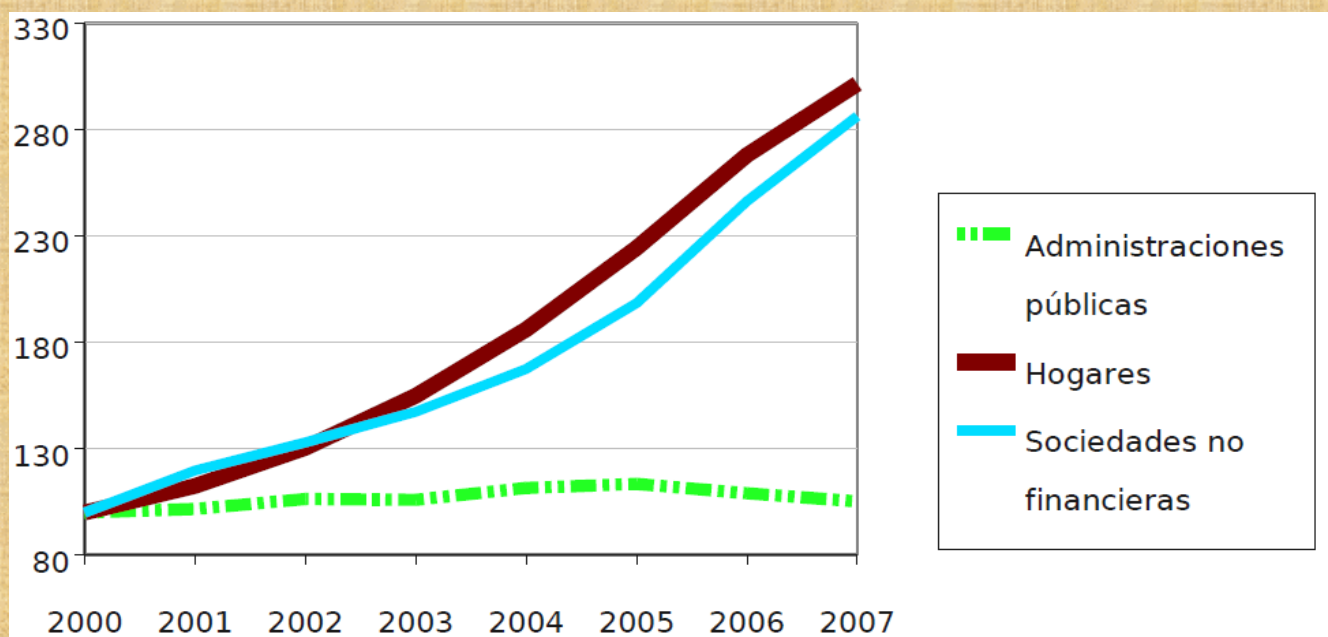
EL ENDEUDAMIENTO permite:

- a) Compra de Vivienda.**
- b) Aumento del Consumo.**
- c) Subida del precio de la vivienda**
- d) Crecimiento de la riqueza nominal de las familias.**

CGT

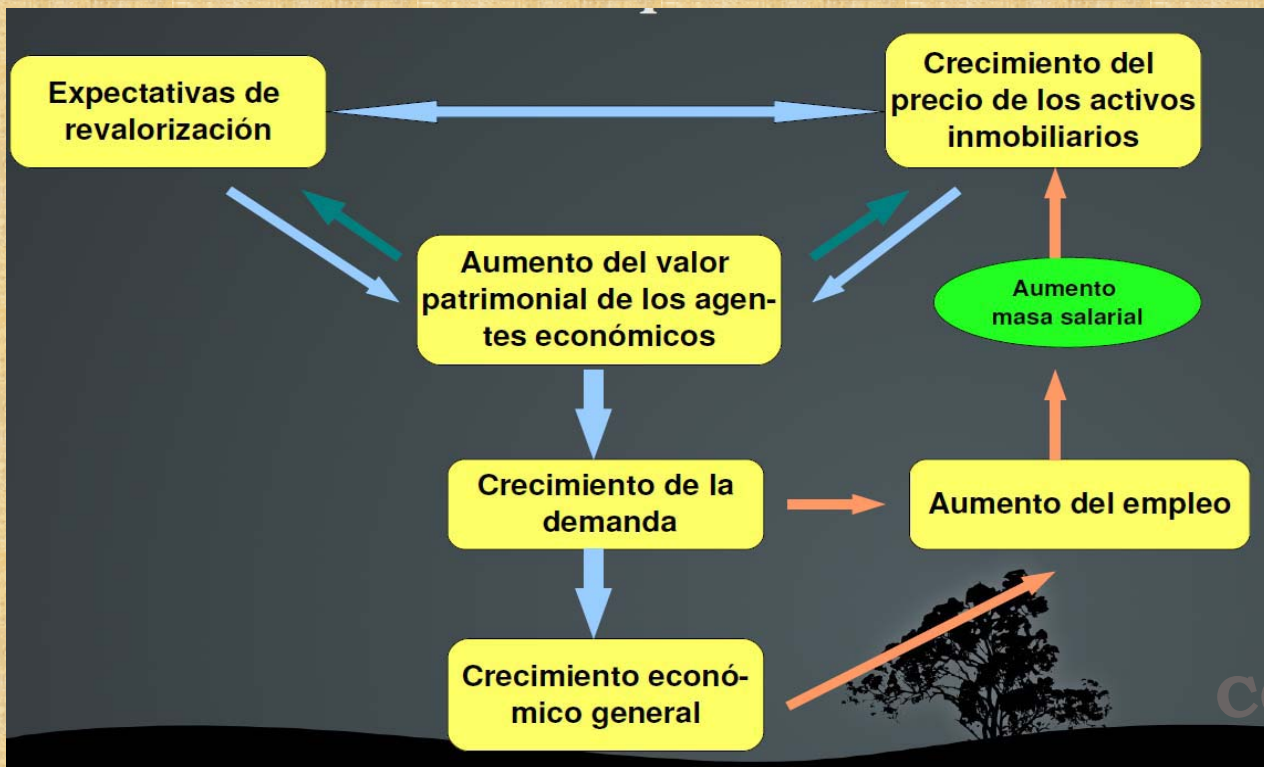
CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE:

EVOLUCION DE LA DEUDA



CGT

CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE: EL EFECTO RIQUEZA



CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.

Las formas adoptadas por estas políticas:

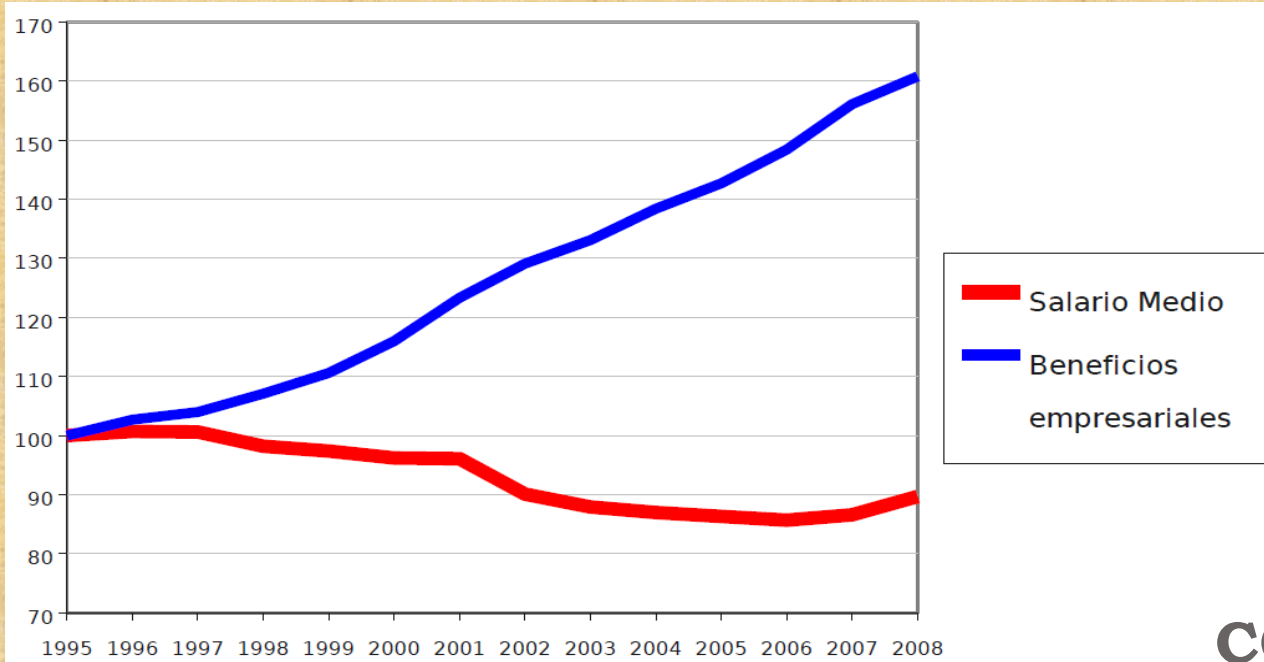
❑ La destrucción del salario:

- ❑ Las políticas de rentas y de concertación.
- ❑ La depresión de los salarios reales y la reconstrucción del beneficio.

❑ La financiarización de las economías domésticas:

- ❑ Sustitución de ingresos salariales por rentas financieras e inmobiliarias.
- ❑ Contrapartida: endeudamiento masivo.

CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE: EVOLUCIÓN SALARIO MEDIO Y BENEFICIOS EMPRESARIALES (1995-2008)



CGT

CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.

Políticas necesarias para este entramado inmobiliario-financiero:

- ❖ Masa suficiente de propietarios (política de vivienda desde años 50)
- ❖ Financiación suficiente (mercado hipotecario y titulación como mecanismo gestión del riesgo hipotecario).
- ❖ Políticas de Movilización activa de suelo.
- ❖ Administraciones Locales: dependencia de los ingresos fiscales inmobiliarios (hasta un 50% de sus recursos propios).
- ❖ **Accesibilidad y la política de infraestructuras:**
 - ❖ La función de la red de carreteras.
 - ❖ El ferrocarril de Alta Velocidad
 - ❖ El transporte aéreo.

Políticas energéticas, de agua y de materiales, todas ellas encaminadas a *garantizar suministros baratos y sin condicionantes ambientales.*

CGT

CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.

- **LA CRISIS ECONOMICA:** Los síntomas (Octubre 2007):
 - Agotamiento de la burbuja inmobiliaria de los principales mercados secundarios (EEUU, G. Bretaña, Australia, España).
 - Caída progresiva de todos los títulos colgados sobre estos activos y deuda inmobiliaria (CDOs y CDS hipotecas subprime estadounidense).
 - Colapso de los mercados financieros: crisis del crédito bancario: “nadie presta a nadie”, “falta de liquidez”.
 - Primeras caídas de bancos y entidades aseguradoras: Lehmans Brothers, AIG, Bearn&Stearns, etc.



CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.

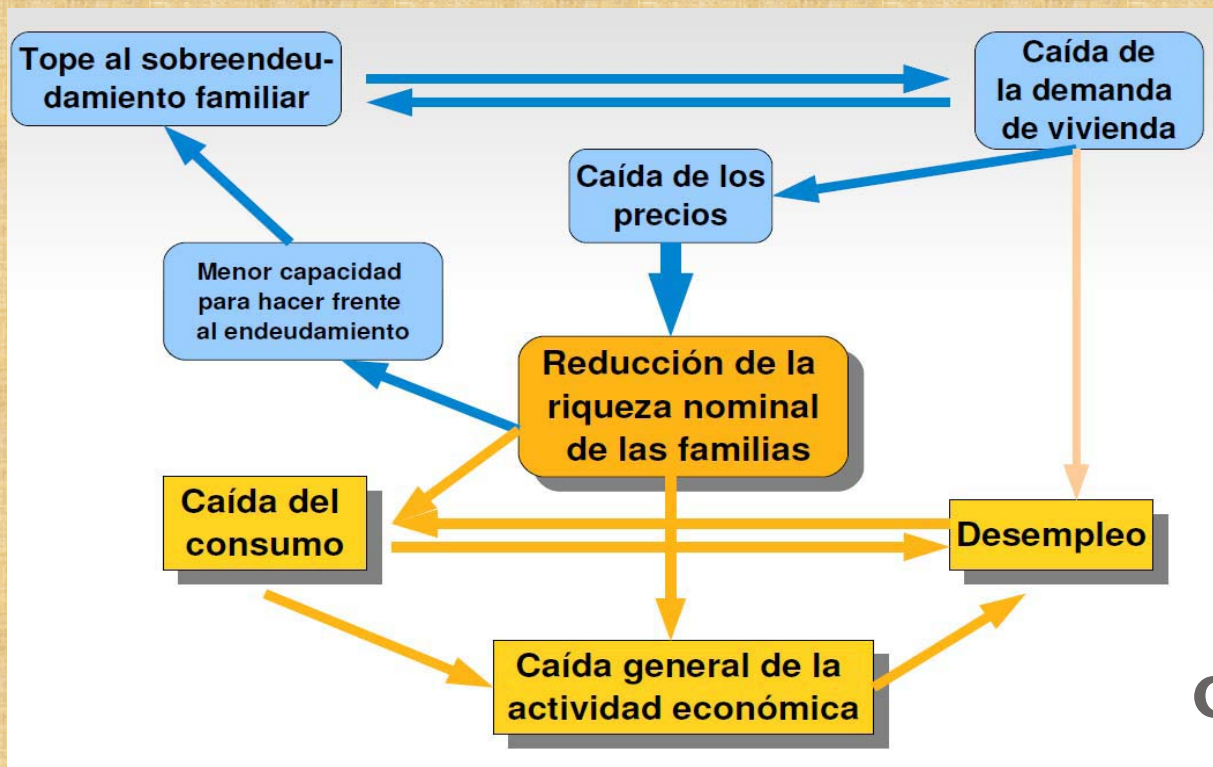
LA CRISIS REAL: Del efecto riqueza al efecto pobreza.

- Los niveles de endeudamiento de las familias estadounidenses (también las españolas) llegan a un tope entre el 2006-2007. Efecto: caída de la demanda de viviendas.
- La caída de la demanda se traduce en un estancamiento y luego en una caída del precio de la vivienda.
- Reducción del precio y de la demanda de vivienda, produce directamente **desempleo** en los sectores ligados al mercado inmobiliario y **una caída del valor patrimonial de las familias**.
- La caída del valor de los créditos reduce inmediatamente el consumo de las familias. Se reduce así, la demanda total.

EL EFECTO RIQUEZA SE CONVIERTE EN EFECTO POBREZA



CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE: DEL EFECTO RIQUEZA AL EFECTO POBREZA



CGT

CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.

POLITICAS IMPLEMENTADAS: Los rescates

- ❑ Las intervenciones habidas 2008-2010 se han centrado en el rescate de los agentes capitalistas. Siempre por delante de el de las familias endeudadas.
- ❑ Rescates bancarios por valor de 3 billones de euros en Europa y algo más en EEUU.
- ❑ En España: las medidas de rescate se implementan en los tres principales agentes capitalistas:
 - ❑ INMOBILIARIAS (Ampliación Plan 2005-2008 subvención a fondo perdido para reducir stock de vivienda no vendida. Plan de vivienda 2008-2012 avales ICO y LES ayudas a la rehabilitación).
 - ❑ BANCOS Y CAJAS: Compra de activos hasta 300.000 Millones. Avales titulación deuda inmobiliaria (ICO) hasta 50.000 Millones. FROB (Cajas) 2009-2012, hasta 99.000 Millones.
 - ❑ CONSTRUCTORAS: Aceleración obras del PEIT, unos 25.000 Millones por año. Planes E

CGT

CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.

- ❑ Los dos programas de estabilidad del reino de España (versión 2009 y versión 2010) y la Reforma Laboral, son las políticas de Ajuste y Austeridad que se han impuesto, como “salidas de la crisis”.
- ❑ LUCHA DISTRIBUTIVA o DESPOSESION:
 - ❑ Subordinación del gasto público a los intereses oligárquicos: rescates, subvenciones, privatizaciones.
 - ❑ Reducción del Gasto Social. Reducción de los salarios públicos, pensiones publicas.
 - ❑ Depresión salarial.
 - ❑ Reforma del Sistema Público de Pensiones



CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.

- ❑ Programa de Estabilidad 2009-2013: Objetivo, cumplir con el “sagrado déficit del Pacto de Competitividad” 3% en el 2013.
 - ❑ Recortes por valor de 50.000 Millones de euros. ¿Dónde?:
 - ❑ Recortes de Empleo público.
 - ❑ Congelación de Salarios durante 3 años (Mesa de Empleo Público).
 - ❑ Subida de impuestos indirectos (2 puntos en el IVA a partir julio 2010)
 - ❑ Medidas Urgentes para el mantenimiento y fomento de empleo y la protección de personas desempleadas (RDL 2/2009, posterior Ley 27/2009).



CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.

➤ Principales medidas en mercado de trabajo y desempleo Ley 27/2009:

- ❖ Subvención de hasta el 50% en las cotizaciones empresariales en los ERE suspensivos.
- ❖ Bonificación del 100% de las cotizaciones empresariales en la contratación de trabajadores desempleados con prestaciones contributivas y no-contributivas.
- ❖ Reposición de prestaciones de desempleo al trabajador, hasta 120 días en los casos de ERE suspensivos y luego de extinción.
- ❖ Subvención de los contratos a tiempo parcial en un 30% según la jornada pactada.
- ❖ Las extinciones por ERE indemnizadas con 45 días, se acogen al mismo régimen fiscal de exención que los despidos individuales.
- ❖ Subsidio especial de 420 euros.



CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.

RDL 8/2010 de Plan de Ajuste, para reducir otros 15.000 Millones del gasto.

Partidas:

- ❑ Reducción salarial de un 5% de media en toda la función pública (la medida afecta a 2,6 millones).
- ❑ La tasa de reposición de empleo público se reduce a 3 por cada 10 necesarios.
- ❑ Se modifica la Ley 40/2007 en lo referente a la *Jubilación Parcial*, exigiéndose el plazo de 15 años reales y los 61 años desde ya.
- ❑ Ahorro de 624 millones de euros en la partida de Dependencia.
- ❑ Ahorro de unos 1.350 millones de euros en la producción de medicamentos y embasados.
- ❑ Se recorta la Ayuda al Desarrollo en 600 Millones.
- ❑ Supresión del cheque bebé radicalmente a partir de 2011.
- ❑ Reducción de 6.045 Millones de euros en inversiones (fundamentalmente afecta al Ministerio de Fomento).
- ❑ CCAA y Ayuntamientos tienen que reducir su gasto en un 8%.
- ❑ Congelación de las pensiones en el 2011, eliminando la cláusula de revalorización en función de su indexación al IPC.



CRISIS ECONOMICA, CRISIS SOCIAL Y LAS POLITICAS DE AJUSTE.

○ RDL 10/2010 Medidas Urgentes para Reformar el Mercado de Trabajo.



REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

I. CONTRATACION:

• Contratos Temporales:

- Los **contratos por obra o servicio determinado -artículo 15.1 a) ET-**, tendrán una duración máxima de 36 meses (3 años), ampliables por negociación colectiva sectorial en doce meses más. Transcurridos dichos plazos, el trabajador adquirirá la condición de fijo. Extensión al ámbito de las AAPP y Organismos Autónomos.
- **Encadenamiento de contratos temporales**, cuando en un periodo de treinta meses el trabajador hubiera estado contratado durante un plazo superior a veinticuatro meses para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, directos o a través de ETT, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, **adquirirán la condición de trabajadores fijos.**



REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

- Al no desvincular el Contrato de Obra de las Contratas y Subcontratas, no se termina con el masivo fraude de ley en la contratación temporal, frágil y precaria.
- Tampoco terminará con el fraude en la contratación, al no limitar e impedir la rotación de distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo.

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

- **Indemnización por fin de contrato**, artículo 49.1 c) ET, **doce días por año de servicio**. La terminación del contrato se notificará con una antelación mínima de 15 días. Se establece una disposición transitoria ET, gradualizando los días indemnizatorios:
 - - 8 días para contratos hasta el 31 diciembre 2011.
 - - 9 días a partir de 1 de enero 2012.
 - - 10 días a partir de 1 de enero de 2013.
 - - 11 días a partir de 1 de enero de 2014.
 - - 12 días a partir de 1 de enero de 2015.
- **Excepciones:** contratos de interinidad y contratos formativos.

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

• Extinción del contrato de trabajo:

- **Despidos colectivos (Artículo 51.1 ET):** causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, cuando en un período de 90 días afecte:
 - a 10 trabajadores en empresas de menos de cien.
 - El 10% de trabajadores en empresas entre cien y trescientos.
 - 30 trabajadores en empresas que ocupen trescientos o más.

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

Concurrencia de las causas:

- **Económicas:** cuando de los resultados de las empresas se desprenda una situación económica negativa. La Empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce *mínimamente* la razonabilidad de la decisión extintiva.
- **Técnicas:** cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Organizativas:** cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.
- **Productivas:** cuando se produzcan cambios en el ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- **En las tres últimas causas alegadas se acreditará *mínimamente la razonabilidad extintiva*, al igual que en la económica.**

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

La *descausalización* del **despido**, bajo la apariencia de concretar las causas del mismo (económicas, organizativas, técnicas y productivas), ligada a la “falsa tutela judicial efectiva”, cierra el círculo de la desregulación laboral, pues lo que hasta ahora se consideraba como el “último ratio” (última razón), es decir el despido, a la que podían acudir las empresas, siempre y cuando **demonstrarán en fase judicial** que era la “última razón” para asegurar la continuidad de la empresa, **en estos momentos se “configura como la primera opción de la que dispone el empresariado ante cualquier cambio tecnológico, organizativo, técnico o que repercuta en la mejora de la producción”**.

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

- **Período de Consultas artículo 51.6 ET:** cuando termine sin acuerdo, la Autoridad Laboral dictará resolución estimando o desestimando en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de 15 días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral. Si transcurrido dicho plazo no hubiere recaído pronunciamiento, *se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud empresarial.*

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

- **Despido Objetivo:** Artículo 52 c) ET, cuando concurren alguna de las causas previstas en el art.51. 1 ET y en número inferior al establecido en el mismo. Artículo 53.1 c) ET, preaviso de 15 días y copia a la representación legal de los trabajadores.
- **Nota:** El Despido Objetivo cuando no cumple los requisitos formales del 53.1 ET, será declarado Improcedente (antes nulo).

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida:

Universalización de este tipo de contratos para todos los colectivos de trabajadores y se abre nuevamente la conversión de contratos temporales a contratos de Fomento de la Contratación Indefinida, siempre y cuando:

- sean contratos temporales celebrados entre el 18.06.10 y que se transformen antes del 31.12.10 y,
- sean contratos temporales (formativos incluidos) menores a 6 meses (no existe este límite en los formativos) y que se transformen en indefinidos entre el 10.06.10 y 31.12.11.
- Se concertarán por tiempo indefinido y se formalizarán por escrito.
- Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización será de 33 días y hasta un máximo de 24 mensualidades.

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

- **Abono de parte de la indemnización por el FOGASA en los nuevos contratos de Fomento de la Contratación Indefinida (CFCI) y en los contratos de carácter indefinidos ordinarios:**
 - El fondo de Garantía Salarial (FOGASA) abonará directamente la cantidad equivalente a 8 días de salario por año trabajado, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del ET o el artículo 64 de la Ley 22/2003 Concursal.
 - El abono procederá siempre que el contrato haya tenido una duración superior a un año y cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa.
 - El abono por parte del FOGASA sólo será de aplicación a los contratos de fomento de la contratación indefinida y ordinarios, celebrados con posterioridad a la entrada en vigor del RDL 10/2010.

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

- ***Las empresas no pueden celebrar Contratos de Fomento de la Contratación Indefinida (CFCI), si en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hubiera extinguidos contratos por:***
 - **Despidos reconocidos o declarados improcedentes**
 - **Despidos colectivos**
 - Se excepcionan:
 - Las extinciones de contratos anteriores a la vigencia del RDL 10/2010
 - En los despidos colectivos, cuando la realización de los contratos de fomento de la contratación indefinida haya sido acordada con los representantes de los trabajadores.

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

Nuevo Fondo de Capitalización para contratos indefinidos:
se constituirá un Fondo de Capitalización para los trabajadores mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar. El Fondo se regulará reglamentariamente en el plazo de lo que resta a la fecha actual hasta el *1 de Enero de 2012, siendo de aplicación a los nuevos contratos indefinidos que se celebren a partir de esa fecha.*

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

II. FLEXIBILIZACION INTERNA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO:

a) Movilidad Geográfica

- Se establece un período de consultas de una duración no superior a 15 días improrrogables, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de 5 trabajadores o en periodos de 90 días comprenda a la escala fijada para despidos colectivos.

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

FLEXIBILIZACION INTERNA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO:

b) Artículo 41 ET

- Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, consideradas las mismas en la siguientes materias:
 - Jornada de Trabajo
 - Distribución irregular del tiempo de trabajo y horario
 - Régimen de trabajo a turnos
 - Sistema de remuneración
 - Sistema de trabajo y rendimiento
 - Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

- *Se entenderá que concurren las causas...cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda..*
- *Podrán ser consideradas modificaciones colectivas o individuales, volviendo a la escala establecida cada 90 días para los despidos colectivos.*
- *Las individuales se notificarán al trabajador y sus representantes al menos con 30 días a la fecha de su efectividad.*
- *Se podrá extinguir la relación laboral de no aceptar la modificación a razón de 20 días por año de servicio con un máximo de 9 mensualidades.*
- *Se puede recurrir en conflicto colectivo y de manera individual.*
- *En las colectivas, exigencia de un período de consultas de duración no superior a 15 días improrrogable.*
- *En el supuesto de desacuerdo entre las partes en la modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III del ET, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efectos por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios colectivos podrán solicitar un procedimiento arbitral, el cual será vinculante para las partes.*

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

c) Cláusula de Inaplicación salarial

- Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las *condiciones y procedimientos por lo que podría no aplicarse el régimen salarial de los convenios, cuando la situación y las perspectivas de la empresa o su estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento de empleo en la misma.*
- También, en ausencia de dichas condiciones y procedimientos en los convenios, podrá acordarse los mismos entre la empresa y los representantes de los trabajadores de la empresa.
- *De no llegarse a acuerdo será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 41.7 ET, es decir **laudo arbitral**, el cual tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.*

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

d) Suspensión del Contrato y Reducción de la Jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- Se entiende por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.
- No podrán tener una duración superior a un año.
- *Protección del desempleo y reducción de la jornada: desempleo parcial cuando se reduzca la jornada diaria ordinaria entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento.*
- *Se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un periodo de regulación de empleo.*

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

Medidas de apoyo a la reducción de la jornada: se añade un nuevo apartado 2.bis al artículo 1 de la Ley 27/2009, ampliando del 50% de bonificación de las cuotas empresariales por contingencias comunes, hasta el 80%.

- Así mismo, se da una nueva redacción al artículo 3.1 de la Ley 27/2009 en lo referente a la **reposición de la duración de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo** por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial, con un límite máximo de 180 días. Siempre que:
 - Las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las reducciones o suspensiones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011
 - Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18 de junio 2010 y el 31 de diciembre de 2012.

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

III.MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JOVENES Y DE LAS PERSONAS EMPLEADAS.

Bonificaciones de cuotas Empresariales por la contratación indefinida:

Diferentes casuísticas:

- Trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, con especiales problemas de empleabilidad, inscritos en la Oficina de Empleo y sean contratados hasta el 31 de diciembre 2011, bonificación de 800 euros durante tres años. Si estos contratos se realizan con mujeres, las bonificaciones serán de 1.000 euros.
- Trabajadores mayores de 45 años inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos doce meses y sean contratados hasta el 31 de diciembre 2011, bonificación de 1.200 euros durante tres años. Si estos contratos se realizan con mujeres, las bonificaciones serán de 1.400 euros.
- Las Empresas que hasta el 31 de diciembre de 2011, *transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación*, tendrán derecho a una bonificación de 500 euros durante tres años. Si estos se realizan con mujeres, las bonificaciones serán de 700 euros.

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

- **Requisito imprescindible para que se puedan aplicar las bonificaciones es que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas al contrato de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.**
- **Las Empresas acogidas a las bonificaciones vienen obligadas a mantener, durante el período de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.**
- De producirse extinciones de contratos que no obedezcan a despidos disciplinarios procedentes, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o durante el periodo de prueba, y cuando ello suponga disminución del empleo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en el mes siguiente.
- Problemas de empleabilidad: jóvenes inscritos como desempleados al menos doce meses, sin completar la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación

- Las Empresas que desde la entrada en vigor del RDL y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren *contratos para la formación* con trabajadores desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo, tendrán derecho *durante toda la vida del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes, así como las correspondientes por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional.*
- Para tener derecho a dichos incentivos, el contrato para la formación deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa.

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

Contratos formativos

- **Artículo 11.1 ET (Contrato en prácticas):** no inferior a seis meses ni exceder de dos años. La retribución será fijada en convenio colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior al 60 o 75 por ciento durante el primero o segundo año de vigencia, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- **Artículo 11.2 ET (Contrato para la formación):** Se podrán celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

- **El límite máximo de edad será de 24 años cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores** a los programas de escuelas taller y casas de oficios.
- La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.
- El tiempo dedicado a la formación teórica en ningún caso puede ser inferior al 15 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, o en su defecto, en la jornada máxima legal.
- La retribución será fijada en el primer año por convenio colectivo sin que pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá *todas las contingencias* situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del FOGASA.

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

INTERMEDIACION LABORAL Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Agencias de Colocación

- Se entenderán por agencias de empleo aquellas *entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral... bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos.*
- Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación, *deberán obtener autorización del servicio público de empleo competente.*

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

Agencias de Colocación

- Las Agencias de Colocación deberán:
 - Suministrar a los sspp de empleo la información que se determine por vía reglamentaria.
 - Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de los trabajadores desempleados.
 - Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de los servicios públicos de empleo.
 - Garantizar la aplicación y el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.
- Se endurecen para los trabajadores desempleados (sanciones y/o penalizaciones) su rechazo a ofertas de empleo adecuadas, bien realizadas por los sspp de empleo o/y agencias de colocación.

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

Empresas de Trabajo Temporal (ETT):

- **Ley 14/1994**
- Se clarifica las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponde a los trabajadores puestos a disposición, en el sentido de que serán las correspondientes a si su contratos hubieran sido realizados por la usuaria.
- Se consideran condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

CGT

REFORMA LABORAL (RDL 10/2010)

Empresas de Trabajo Temporal (ETT):

Ley 14/1994

- Las empresas usuarias deberán informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquella.
- Se abren las posibilidades de realizar contratos de interposición (ETT) en actividades hasta ahora prohibidas, desde el 1 de Enero 2011: Administración, construcción, minería a cielo abierto y de interior, industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, trabajos con riesgos eléctricos, siempre que se negocien en negociación colectiva interprofesional o de carácter sectorial, siempre que cumplan una serie de requisitos.

CGT

Conclusiones sobre el Modelo de Relaciones Laborales en el estado Español.

Las Medidas de Ajuste estructural del Mercado de Trabajo, golpean seriamente las reglas democráticas de un sistema de Relaciones Laborales que, cada vez más, carece de la protección de la parte más débil de la relación salarial, el trabajo y, remite a un orden jurídico-político de mercado libre, es decir, entre iguales, lo cual acrecienta la desigualdad y la injusticia social.

CGT

Conclusiones sobre el Modelo de Relaciones Laborales en el estado Español.

El modelo de relaciones laborales, capital-trabajo, en su vertiente de mercado de trabajo: contratos, empleos, condiciones laborales y en sus prestaciones sociales, desempleo y pensiones, se liberaliza en todos su recorridos: se entra al empleo desde la temporalidad, el contrato frágil y precario y bonificado; se permanece en el empleo desde la disponibilidad flexible en función de la demanda (jornada, horarios, sistemas retributivos) y se sale del empleo por la simple voluntad empresarial. Y cuando se necesita prestaciones de desempleo o pensión de jubilación, estas devienen mermadas en su cantidad y agravados los requisitos necesarios para tener derecho a las mismas.

CGT

Conclusiones sobre el Modelo de Relaciones Laborales en el estado Español.

- ❑ **Despedir** se muestra que es muy fácil en este país.
- ❑ La percepción social (dominante) del acto del despido se percibe como un acto “normalizado”, banal e irrelevante.
- ❑ Es un “incidente de viaje” en el transcurso de la solución técnica en la economía de mercado.
- ❑ Esta cultura social, ha pasado a la cultura jurídica (tutela judicial, seguridad jurídica del trabajo), la cual da por normalizado las distintas reformas desregulatorias de la protección y tutela judicial, ante el **acto unilateral y violento del despido**.

CGT

Conclusiones sobre el Modelo de Relaciones Laborales en el estado Español.

- ❑ El devenir del acto violento del despido como un hecho “normalizado”:
 - ❑ La reforma del 2002 del artículo 56.2 ET, disuade al trabajador “ofendido” de pedir la tutela del juez. *Se admite judicial y socialmente la descausalización del despido.*
 - ❑ La percepción de que el *despido es libre*, es decir, se libera de cualquier tutela.
 - ❑ La Ley Concursal del 2003, aniquila la negociación colectiva en los despidos colectivos.

CGT

Conclusiones sobre el Modelo de Relaciones Laborales en el estado Español.

- ❑ La individualización del modelo de relaciones laborales, lleva a la ***ruptura con el contrato colectivo y, sólo cuenta la voluntad empresarial*** (discreción) en todo lo relativo a la organización del trabajo.
- ❑ *Las instituciones, mediadoras en el conflicto capital-trabajo: gobiernos, judicaturas, administraciones autonómicas y locales y sindicatos han creado una cultura que el empleo en el estado español está soportado por un contrato “sin derechos”, es decir fácilmente contratable (por precios y flexibilidad) y fácilmente prescindible (por precios y libertad cuasi-absoluta).*

CGT

Conclusiones sobre el Modelo de Relaciones Laborales en el estado Español.

- ❑ ***Nos han arrebatado los derechos laborales básicos.***
- ❑ ***Nos han ninguneado la libertad.***

CGT