

razones

9



6 Abril 2011

CONTRA LA REFORMA LABORAL

PRIMERO LA HUELGA GENERAL, AHORA LA ILP

La reforma laboral fue el epicentro de la convocatoria del 29S y sigue siendo objeto de contestación prioritaria del movimiento sindical. No nos resignamos a que se institucionalice el mayor ataque a los derechos laborales que hemos sufrido los trabajadores y trabajadoras españoles desde la instauración de la democracia.

Por ello, hemos decidido promover una Iniciativa Legislativa Popular para que el profundo rechazo que la mayoría de los españoles han manifestado frente a la reforma se canalice a través de esta Iniciativa Legislativa, a la vez de movilización y de propuesta. Los ciudadanos tendrán la posibilidad de que su voz se oiga en el Parlamento y éste tendrá la oportunidad de corregir los efectos negativos de la reforma.

LA INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR: MOVILIZACIÓN Y PROPUESTA

La Iniciativa Legislativa tiene el objetivo de movilizar a cientos de miles de trabajadores y trabajadoras, de ciudadanos, en torno a una propuesta de reforma laboral orientada a restablecer el derecho del trabajo, y además:

- Hacer llegar al Parlamento una propuesta sindical, cuando tanto y tan interesadamente se ha hablado de que los sindicatos no hemos planteado alternativas.
- Dar una oportunidad al Parlamento para hacerse eco de

la opinión mayoritaria entre los trabajadores y trabajadoras respecto a cómo acometer la reforma laboral sin atentar a los derechos laborales.

EL PARLAMENTO TENDRÁ UNA NUEVA OPORTUNIDAD DE CORREGIR LOS EFECTOS TAN NEGATIVOS QUE, PARA EL EMPLEO, ESTA TENIENDO LA REFORMA LABORAL.

La ILP parte de considerar que los problemas de nuestro mercado de trabajo no vienen de la legislación laboral, sino de las características del patrón de crecimiento seguido en las últimas décadas, que ha basado sus ventajas competitivas en exprimir al máximo el factor trabajo estimulando un mercado de laboral caracterizado por el empleo de baja calidad, el uso abusivo e injustificado de la temporalidad y los bajos salarios. Todo ello combinado con el recurso injustificado a la flexibilidad externa a fin de que la adaptación de las empresas a los cambios de ciclo se encauce fundamentalmente mediante la rescisión de contratos.

La ILP persigue el cambio en las bases estructurales de nuestro sistema de relaciones laborales situando en la centralidad de las mismas el derecho del trabajo.

La Iniciativa Legislativa Popular insiste en la idea de que la evolución tan desfavorable registrada en el empleo durante este período de recesión económica evidencia que el mercado de trabajo en España se caracteriza por una excesiva e injustificada flexibilidad externa, que permite e, incluso, incentiva que la adaptación de las empresas en los cambios de ciclo se encauce fundamentalmente vía ajuste del empleo -lo que revela una muy reducida responsabilidad social empresarial-, en lugar de impulsar otros dispositivos, como los asociados a las medidas de flexibilidad interna, capaces, además, de mantener un mayor número de puestos de trabajo.

LA ILP CONSIDERA QUE LOS PROBLEMAS DE NUESTRO MERCADO TRABAJO NO VIENEN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

La ILP cree que nuestro tejido productivo está construido sobre unas bases tecnológicas de innovación y formación, muy débiles, que lo abocan reiteradamente a una estrategia de competitividad de reducción de costes salariales. Y ello se ha logrado y se sigue logrando empresarialmente a golpe de desregulación (autónomos), de externalización de riesgos (subcontratas, Empresas de Trabajo Temporal y empresas de servicios integrales) o de elevada flexibilidad externa (contratación temporal o despido automático). Se trata de un modelo de relaciones laborales que es coherente con un tejido productivo en el que la valoración del capital humano ha sido lisa y llanamente sustituida por la dura y muy vieja concepción del trabajo como mercancía, del que conviene desprenderse a los costes más bajos posibles. La persistencia de unas muy elevadas tasas de temporalidad y la resistencia a su disminución ilustran de manera ejemplar el carácter periférico y marginal que atribuyen al trabajo y, por derivación, a los trabajadores.

LAS PROPUESTAS QUE SE REALIZAN EN LA INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR POR EL EMPLEO ESTABLE Y CON DERECHOS

DESPIDO.- Se establecen limitaciones a las decisiones empresariales de forma que **los despidos sólo podrán acordarse como último recurso** cuando no sea posible adoptar otras medidas y resulte acreditada la necesidad de una reducción permanente del volumen de empleo en la empresa en su conjunto o, en su caso, en el grupo de empresas en el que se integre.

Las extinciones de los contratos sólo podrán autorizarse cuando conste acreditado que no es posible **restablecer**

la viabilidad de la empresa mediante otras fórmulas de flexibilidad interna, como modificaciones de condiciones de trabajo, suspensión de contratos o reducciones de jornada.

Se establece **mayor rigor en la regulación** para evitar que las empresas eludan las garantías del expediente de regulación de empleo mediante extinciones individualizadas.

Igualmente se establecen mayores exigencias en cuanto a la acreditación de las causas y se exige la elaboración de un **plan de viabilidad** en el que se recojan las medidas para asegurar la continuación de la empresa.

Se mejoran las garantías de control de los despidos en las pequeñas y medianas empresas. Así, en las empresas sin representación legal de los trabajadores se dispone la participación, en el período de consultas, de las organizaciones sindicales más representativas y también de aquellas que sean representativas en el sector al que pertenezca la empresa.

Igualmente **estos despidos sólo podrán acordarse como último recurso** cuando no sea posible adoptar otras medidas y resulte acreditada la necesidad de amortizar puestos de trabajo de forma permanente, con las mismas exigencias y alcance establecidos para el despido colectivo.

LA INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR INSISTE EN LA IDEA DE QUE LA EVOLUCIÓN TAN DESFAVORABLE REGISTRADA EN EL EMPLEO DURANTE ESTE PERÍODO DE RECESIÓN ECONÓMICA EVIDENCIA QUE NUESTRO MERCADO DE TRABAJO SE CARACTERIZA POR UNA EXCESIVA E INJUSTIFICADA FLEXIBILIDAD EXTERNA

Se amplía el preaviso al trabajador en 30 días y **se establece la nulidad** del despido para los supuestos en los que: el empresario no exprese con suficiente claridad y precisión en la comunicación escrita las causas del despido; cuando no ponga a disposición del trabajador o le entregue la indemnización correspondiente; cuando no comunique previamente a los representantes de los trabajadores el despido; o cuando no ponga a disposición del trabajador, o de los representantes de los trabajadores, la documentación en la que se acredite la justificación de la decisión extintiva antes de que ésta surta efectos.

El empresario no podrá en el juicio alegar otras justificaciones ni aportar otra documentación que previamente no haya sido puesta a disposición del trabajador y de los representantes de los trabajadores.

MEDIDAS PARA CORREGIR LA TEMPORALIDAD INJUSTIFICADA EN LA CONTRATACIÓN Y PARA PROMOCIONAR EL EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD

Se refuerza la **causalidad en la contratación temporal**. El recurso a la contratación temporal debe obedecer a las causas claramente tasadas y definidas por la ley.

La **subcontratación de servicios** no será motivo suficiente para justificar la temporalidad.

La **duración máxima** del contrato de obra será de dos años, o a tres años si así se establece por el convenio colectivo estatal y se limita el uso injustificado del contrato por circunstancias de la producción, previendo su conversión en contrato fijo-discontinuo.

Se amplían y aclaran los casos en los que el trabajador adquiere la **condición de fijo** tras un contrato temporal. Se incluyen, entre otros, los supuestos en los que puestos de trabajo similares han sido cubiertos previamente por dos o más contrataciones temporales.

Regulación homogénea del trabajo fijo-discontinuo y fijo-periódico favoreciendo la estabilidad en el empleo de estos trabajadores y mejorando la regulación de sus condiciones de trabajo.

Aplicación inmediata de la **indemnización** de 12 días por año en la contratación temporal a todos los contratos que se suscriban o prorroguen a partir de la entrada en vigor de la Ley. Esta indemnización será además compatible con la derivada del despido si el contrato de trabajo hubiera sido realizado en fraude de ley.

Las empresas deberán facilitar más información respecto a las contrataciones temporales efectuadas para su control.

Previsión de medidas para evaluar y corregir la siniestralidad laboral asociada a la temporalidad y para incentivar la contratación indefinida.

Se establece una vigencia limitada para la modalidad del **contrato para fomento de la contratación indefinida** (que actualmente contempla menor indemnización en caso de despido objetivo improcedente), vinculando su mantenimiento a su eficacia para contribuir a la reducción de la temporalidad, el fomento del empleo y la reducción de la tasa de paro.

La **subcontratación de obras o servicios** se regula con mayores garantías para los trabajadores fijando claramente las responsabilidades empresariales.

Se incorporan también medidas para un **empleo a tiempo parcial de calidad**. Mejorando la regulación de sus condiciones de trabajo y poniendo límites a las facul-

tades de disponibilidad del tiempo de trabajo por parte del empresario.

Se establecen mayores garantías para evitar que las prácticas profesionales de los jóvenes en las empresas (**becarios**) sustituyan la contratación laboral. Se mejora la regulación de los contratos formativos y se extiende la prestación por desempleo para quienes suscriben contratos de formación en programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

LA ILP CONSIDERA QUE NUESTRO TEJIDO PRODUCTIVO ESTÁ CONSTRUIDO SOBRE UNAS BASES TECNOLÓGICAS DE INNOVACIÓN Y FORMACIÓN, MUY DÉBILES

En el **empleo público** se aplicará sin excepciones la regulación en materia de límites a la duración, encadenamiento y uso indebido de los contratos temporales. En caso de incumplimiento de la normativa se favorece la continuidad de los trabajadores y se garantizan las indemnizaciones por extinción de contrato si no superan el proceso selectivo correspondiente.

SOBRE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El horario de trabajo y las demás **condiciones fijadas en convenio colectivo** o en pactos colectivos sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales de los trabajadores. Nunca podrá imponerse unilateralmente por el empresario la modificación de estas condiciones.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo podrá ser acordada con los representantes de los trabajadores, en el ámbito del expediente de regulación de empleo, como medidas alternativas menos traumáticas.

En las empresas sin representación legal de los trabajadores se dispone la participación, en el período de consultas establecido para las modificaciones de carácter colectivo, de las organizaciones sindicales más representativas y representativas del sector al que pertenezca la empresa.

SOBRE SALARIOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El **régimen salarial establecido en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa sólo podrá no aplicarse en las condiciones y mediante los pro-**

cedimientos establecidos en el mismo en las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

En este sentido se establece como contenido del convenio colectivo de ámbito superior a la empresa el establecimiento de las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial.

Sólo en el caso de que dichos convenios no contemplen la citada cláusula de inaplicación podrá acordarse entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. Las discrepancias en cuanto a la inaplicación y en cuanto a la determinación de las nuevas condiciones serán solventadas por la Comisión Paritaria del Convenio. ♦

Proposición de Ley

EMPLEO ESTABLE Y CON DERECHOS

Iniciativa Legislativa Popular

CCOO UGT

LLEVA TU FIRMA AL CONGRESO

yo firmo!!

www.ccoo.es