

¿sabes
CÓMO HAN CAMBIADO
TUS
DERECHOS
EN EL **TRABAJO?**



J!CCOO
www.jovenesccoo.es



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

1. Introducción al material

En este folleto trataremos de explicar las consecuencias que las últimas reformas laborales han tenido sobre la contratación y las condiciones de trabajo de la juventud. También atenderemos a las novedades legales recogidas en los últimos años al respecto de las becas. Aunque las becas o prácticas no son relaciones laborales, el uso indebido que muchas Administraciones Públicas y empresas hacen de ellas para encubrir puestos de trabajo hace necesario que recojamos aquí las nuevas leyes que son de aplicación.

2. Las reformas laborales y su incidencia en la contratación para los/as jóvenes

Muchas de las reformas laborales que se han aprobado han ido acompañadas de nuevas medidas o modificaciones concernientes a la contratación de personas jóvenes; estos cambios, en ocasiones, han suscitado enfrentadas respuestas por parte de distintos colectivos de la sociedad.

Desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980, éste ha sufrido más de 52 modificaciones. Es claro que con este folleto no pretendemos abordar la totalidad de reformas laborales que España ha conocido en el actual periodo democrático, así como tampoco podemos prestar atención a las muchas leyes que a lo largo de este tiempo han afectado a la regulación de los periodos de prácticas y la transición entre el sistema educativo y el mercado de trabajo.

Teniendo esto en cuenta, vamos a centrarnos en dar a conocer los efectos de las últimas reformas laborales que más atañen a las personas jóvenes. Concretamente, vamos a referirnos a las siguientes medidas:



“Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo” en lo referente a los cambios efectuados sobre el contrato en prácticas.

Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación.

Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

“Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral” en lo referente a la creación del contrato de emprendedores, las modificaciones efectuadas sobre el contrato para la formación y los cambios al respecto de la Negociación Colectiva.

Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, que desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y establece las bases de la formación profesional dual.

3. Tus derechos

Existen varias leyes que recogen tus derechos laborales, es decir, las normas que regulan tus condiciones de trabajo: aquello que tú estás emplazado a hacer, lo que la empresa debe hacer por ti, así como lo que puede exigirte y lo que no. Las leyes más importantes, en este sentido, son la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley General de la Seguridad Social.

A un nivel más cercano a la realidad de tu puesto de trabajo se encuentran los convenios colectivos, que recogen el acuerdo entre las organizaciones empresariales y los sindicatos sobre las condiciones mínimas laborales de tu sector y

de tu territorio. El convenio colectivo puede mejorar los derechos mínimos recogidos en la normativa general.

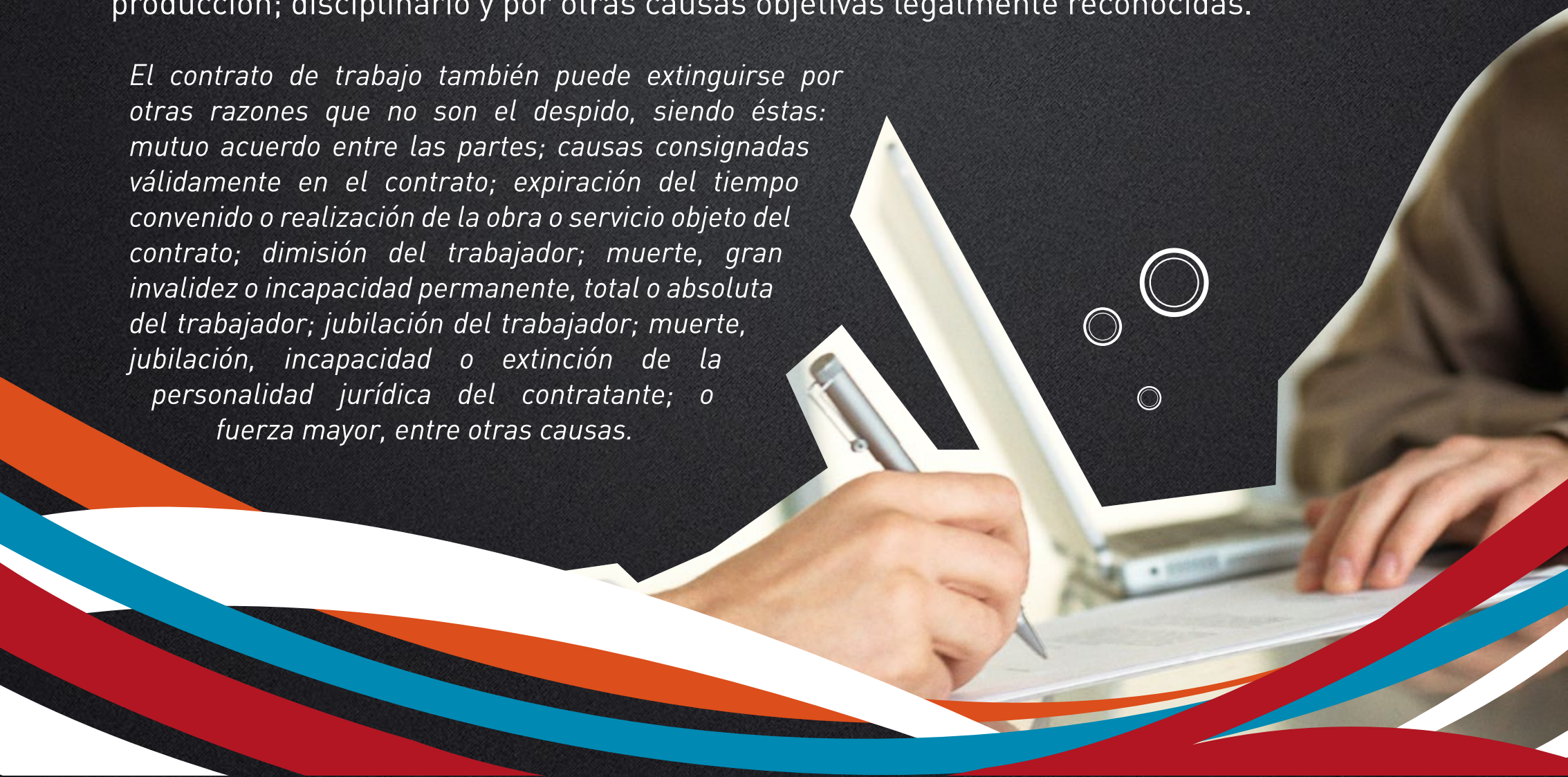
Por último, el contrato de trabajo es el acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, por el que esta última se compromete voluntariamente a prestar determinados servicios por cuenta de la empresa y bajo su dirección a cambio de una retribución. El contrato de trabajo puede mejorar las condiciones establecidas en el convenio.

¡Ojo! El contrato de trabajo no puede fijar condiciones por debajo del convenio colectivo que sea de aplicación en tu caso; si así vinieran recogidas en el contrato, estas cláusulas no serían legalmente vinculantes.

4. El despido

El despido es la decisión por parte de la empresa de extinguir la relación laboral que tiene contraída con una o varias personas trabajadoras. Existen varias clases de despido: despido colectivo o individual fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; disciplinario y por otras causas objetivas legalmente reconocidas.

El contrato de trabajo también puede extinguirse por otras razones que no son el despido, siendo éstas: mutuo acuerdo entre las partes; causas consignadas válidamente en el contrato; expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato; dimisión del trabajador; muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador; jubilación del trabajador; muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante; o fuerza mayor, entre otras causas.



El trabajador o la trabajadora, si es despedido/a y no está de acuerdo con la decisión de la empresa, tiene la posibilidad de demandar esta situación ante la ley. La decisión judicial puede calificar este despido como nulo, improcedente o procedente; a continuación explicamos las características y consecuencias más importantes de cada tipo:

Despido nulo: es aquel que ha sido ejecutado por discriminación - como podría ser el despido de una persona por su origen geográfico, su sexo, edad u orientación sexual, entre otras causas -; o viola los derechos fundamentales o libertades públicas de la persona trabajadora - derecho a la igualdad, derecho a la libertad sindical o a la huelga, entre otros-, o se produce sin justificación suficiente en determinadas situaciones - entre las que se encuentra el embarazo o el estar ejerciendo una serie de derechos relacionados con la maternidad, la paternidad o la protección ante la violencia de género. La declaración de despido nulo por parte del juzgado supone la readmisión inmediata de la persona trabajadora en el puesto que venía desempeñando y el abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el día de la readmisión.

Despido improcedente: se declara despido improcedente cuando la empresa no acredite adecuadamente las causas para la extinción del contrato de trabajo o cuando no se hubiese cumplido con el procedimiento y la forma establecidos por la ley. En estos casos el trabajador recibía hasta la reforma laboral de febrero de 2012 una indemnización de 45 días de salario por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades; a partir de entonces la cuantía se fija en 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

Despido procedente derivado de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por las demás causas objetivas legalmente establecidas. En este caso



quedarían acreditadas las causas alegadas por el empresario y la indemnización equivaldría a 20 días de salario por año trabajado y un máximo de 12 mensualidades. Esta indemnización debe ser abonada con independencia de la impugnación del despido por parte del trabajador.

Si el despido que se declara procedente es un despido disciplinario, por incumplimiento grave y culpable del trabajador, no se reconoce derecho a indemnización.

¡Ojo! Éstas no son las únicas indemnizaciones que recoge la legislación. A la finalización de un contrato temporal, excepto si se trata del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el/la trabajador/a tiene derecho a una indemnización equivalente a 9 días de salario por año trabajado si el contrato se celebró en 2012 y 10 días por año trabajado para los que se celebren a partir de 2013. Esta indemnización será la equivalente a 8 días para los contratos celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2012.

Las reformas laborales de 2010 y 2012 introdujeron una serie de modificaciones que abrieron sucesivamente el abanico de causas que puede aducir una empresa para despedir a su plantilla en base a un despido colectivo o individual; es decir, cuando se alegan dificultades de tipo económico o de funcionamiento de la empresa para despedir a una persona o a una parte o la totalidad de los/as trabajadores/as. Actuaciones que antes eran ilegales y por lo tanto la legislación consideraría como despidos nulos o improcedentes, a partir de estas reformas son consideradas como causas legítimas; esto está suponiendo destrucción de empleo e indemnizaciones más bajas.

La simple previsión de pérdidas o la disminución de ingresos o ventas se configuran como causa automática de despido: antes se precisaba acreditar que el despido era el último recurso disponible para la empresa y que se trataba de una medida necesaria y proporcional; tras estas modificaciones se permite extinguir contratos en cuanto las cuentas muestren que, por ejemplo, el nivel de ingresos o ventas es inferior durante tres trimestres



consecutivos respecto a los mismos trimestres del ejercicio anterior , sin especificar el número de trabajadores afectados ni cómo esta medida va a servir para dotar de viabilidad a la empresa.

Se justifica el despido como simple medida de mejora de la empresa, a su propio juicio y aunque siga obteniendo beneficios. Hasta entonces, algunas de estas razones solo podían justificar cambios en la organización de la empresa, el horario o en algunas funciones de los puestos de trabajo.

Además, estos cambios legislativos han introducido el despido preventivo: aunque la empresa no tenga ningún problema real de la suficiente relevancia, se puede alegar como causa objetiva que el despido podría servir para evitar problemas futuros.

También la reforma laboral de febrero de 2012 introdujo algunos cambios en las condiciones del despido, que pasamos a presentar a continuación:

Aplicación del despido colectivo y objetivo al Sector Público. Ahora se justifica el despido del personal laboral fijo de las Administraciones Públicas – que tiene que aprobar un proceso de oposiciones para acceder al puesto – por causas económicas, entendidas como insuficiencia presupuestaria durante tres trimestres consecutivos. Se entiende que existe insuficiencia presupuestaria cuando la Administración Pública en la que se integra el organismo o departamento afectado hubiera presentado una situación de déficit presupuestario en el ejercicio anterior y cuando los créditos y aportaciones a dicho organismo o departamento se hayan minorado en un 5% en el ejercicio corriente o un 7% en los dos ejercicios anteriores.

Como ya hemos dicho, esta reforma rebajó la indemnización por despido improcedente a 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

Cabe añadir que esta modificación deja en desuso una modalidad contractual que era el “contrato de fomento de la contratación indefinida”. La característica más importante de este contrato es que recogía la posibilidad de ser

extinguido de forma improcedente con las mismas condiciones que se establecen actualmente para el contrato indefinido ordinario; de este modo, la vigencia del primero deja ya de cobrar sentido.

5. La negociación colectiva y las condiciones de trabajo

La negociación colectiva es el conjunto de acuerdos y pactos entre los representantes de los trabajadores y los empresarios en torno a las condiciones laborales, derechos y deberes de los trabajadores. El principal acuerdo es el convenio colectivo, que tiene rango jurídico de ley y en él se recogen condiciones laborales tan importantes como el salario, el horario y la jornada, categorías, vacaciones y permisos, entre otras.

Existen muchos ejemplos de empresas donde, a través de la negociación colectiva, se han establecido condiciones favorables para las personas jóvenes, tales como el impulso del contrato de relevo para la renovación de la plantilla, mejora de las condiciones en los contratos de prácticas y para la formación, o el fomento de la contratación de mujeres jóvenes.

A partir de la reforma laboral de febrero de 2012 la negociación colectiva ha quedado debilitada, en tanto que se facilita al empresario la posibilidad de no aplicar las tablas salariales recogidas en el convenio colectivo o cualquier otro elemento recogido en el acuerdo. Hasta ahora esta posibilidad solo se podía dar cuando existían causas económicas que argumentaran esta decisión empresarial; a partir de ahora esto también se justifica por causas técnicas, productivas y organizativas. También se da preferencia a la aplicación de los convenios colectivos de empresa frente a los estatales y provinciales del sector, lo cual puede vulverar la posición de los trabajadores en tanto que un gran porcentaje de las empresas españolas son de pequeño tamaño y en ellas el poder del empresario en la negociación se sitúa especialmente de su parte.

La ultra-actividad: Hasta la última reforma laboral, una vez finalizado el periodo de vigencia de un convenio colectivo,

las condiciones recogidas en éste se mantenían hasta que se firmaba un nuevo acuerdo. A partir de ahora, si pasado un año desde la finalización del periodo de aplicación del convenio colectivo las dos partes no alcanzan ningún acuerdo, se deben negociar de nuevo las condiciones laborales renunciando a todos los derechos conseguidos hasta la fecha en las anteriores negociaciones; esto es, partiendo de cero.

6. Tipos de contrato (y sus modificaciones)

La legislación española recoge 15 tipos de contratos distintos. Ninguno es excluyente para las personas jóvenes, por lo que hablar de los contratos laborales dirigidos a jóvenes requeriría hablar de todas las modalidades contractuales existentes; sin embargo, aquí nos vamos a centrar en aquellas modalidades específicas para este colectivo. También analizaremos las características del “contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”. Si bien no se trata de un contrato dirigido a jóvenes de forma exclusiva, el carácter de inserción con el que ha sido diseñado y las especiales bonificaciones que lo acompañan cuando es utilizado en la contratación de personas de menos de 30 años hacen interesante su análisis en este punto.

Contrato en prácticas

Se trata de una modalidad contractual que busca favorecer la inserción laboral de las personas jóvenes recién tituladas mediante la creencia - no compartida por Comisiones Obreras - de que el menor coste asociado a este tipo de contratos estimulará a las empresas a contratar a quienes acaben de finalizar sus estudios superiores. Si bien el contrato en prácticas es una relación laboral formal que cotiza a la Seguridad Social y reconoce todos los derechos laborales, las condiciones salariales son más precarias que las que gozan el resto de la plantilla para el mismo puesto y función desempeñados.



Este contrato está dirigido a jóvenes que hayan obtenido un título académico dentro de los cinco años anteriores a la contratación (o 7 años si se tratara de una persona discapacitada). Los títulos académicos considerados son los de formación profesional de grado medio y superior, títulos universitarios (ya sea grado, máster o doctorado) o certificados de profesionalidad.

La finalidad del contrato es, teóricamente, formativa; de este modo, es necesario que exista una correspondencia entre la titulación de la persona trabajadora y el puesto de trabajo desempeñado. De no existir esta relación, el contrato puede ser considerado fraudulento y convertirse en indefinido.

La duración del contrato de trabajo en prácticas no puede ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. No obstante, el convenio colectivo podría establecer máximos inferiores a los dos años, pero nunca superiores. Si el contrato de trabajo tuviera una duración inferior a los dos años, entonces la empresa y la persona trabajadora podrían acordar hasta dos prórrogas, sin que la suma del tiempo inicial y las dos prórrogas pudiera ser superior a la duración máxima.

Una persona no puede ser contratada en prácticas por la misma o distinta empresa en base a la misma titulación; no obstante, sí puede contratarse encadenando tantos contratos en prácticas como titulaciones habilitantes para el mismo posea. Esta última característica fue una modificación introducida en la reforma laboral del año 2010.

Los títulos de grado de máster y, en su caso, doctorado, correspondiente a los estudios universitarios no se considerarán a estos efectos la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

La retribución de una persona contratada en prácticas es menor que la de otra persona con un contrato común trabajando en el mismo puesto: 60% del salario fijado para ese puesto durante el primer año y 75% durante el segundo. No obstante, esta proporción es la mínima establecida por la legislación general; el convenio colectivo puede recoger condiciones salariales más beneficiosas para las personas contratadas en prácticas.

Hasta la reforma laboral de 2010, la ley establecía que ninguna persona podía estar contratada en prácticas por la misma o distinta empresa en virtud de la misma titulación. Sin embargo, desde la aprobación de la citada ley una persona puede tener tantos contratos en prácticas como grados o másters haya cursado, ya que a partir de entonces se consideran diferente titulación, en los términos anteriormente expuestos.

Contrato para la Formación

Este tipo de contrato está dirigido a jóvenes sin cualificación con objeto de que reciban formación teórica y práctica al tiempo que desempeñan un puesto de trabajo que requiere un determinado nivel de cualificación.

Hasta la reforma laboral de 2010 la edad máxima con la que se podían suscribir este tipo de contratos era de 21 años; a partir de entonces se estableció un periodo transitorio hasta finales del 2011 durante el que se podían utilizar este tipo de contratos con jóvenes hasta 25 años. Sin embargo, la nueva reforma laboral de 2012 permite que esta fórmula pueda formalizarse con personas de hasta treinta años.

En esta última ley también se ha ampliado su duración, fijando definitivamente el tiempo máximo en 3 años (ante era de dos años, si bien la reforma previa abría la posibilidad a que fuera de 3 años como resultado de la negociación).

La retribución viene establecida en el convenio colectivo, no pudiendo ser en ningún caso inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Con la reforma de 2012 ha quedado en entredicho la condición formativa de este tipo de contratos, en tanto que ahora la formación puede recibirse en la misma empresa (y no en un centro educativo concertado para ello, como antes se establecía). Así también, ya no se prevé que este contrato facilite la adquisición de título de graduado en ESO para quienes no tuvieran esta titulación y se ha reducido de un 25% a un 15% el porcentaje de jornada dedicada a la formación durante el segundo y el tercer año.

El contrato de formación y aprendizaje desnaturaliza su condición formativa para convertirse prácticamente en un contrato de inserción para jóvenes menores de 30 años.

Contrato de emprendedores

Se trata de un nuevo contrato creado con la reforma laboral de febrero de 2012. Es un contrato dirigido a empresas con menos de 50 trabajadores (esto es, tal y como hemos dicho anteriormente, un gran porcentaje del tejido empresarial español). La característica más notoria es que el periodo de prueba establecido es de un año; es decir, la empresa dispone de ese tiempo para poder rescindir el contrato sin previo aviso, sin alegar causa alguna y sin abonar ningún tipo de indemnización.

El contrato de emprendedores sale mucho más barato a la empresa que los contratos temporales (cuya indemnización es de 9 días para 2012, y será de 10, 11 y 12 días para los años 2013, 2014 y 2015, respectivamente). Solo una vez superado el primer año contará con las mismas condiciones que un contrato fijo.

Esta modalidad contractual se identifica con el tantas veces anunciado “contrato único”, pues hace prácticamente innecesario a las empresas la suscripción de contratos fijos en toda regla o incluso temporales.

Aunque el contrato de emprendedores no está dirigido exclusivamente a personas jóvenes, la ley recoge bonificaciones para la empresa cuando se utilice para emplear a personas jóvenes.



7. Las becas de prácticas.

Las prácticas no laborales constituyen una actividad de naturaleza formativa que tiene lugar en una empresa o entidad de otro tipo del sector público o privado y cuyo objetivo es el de complementar los conocimientos adquiridos por las personas participantes durante su formación académica.

Queda claro por tanto que las prácticas no son relaciones laborales. Sin embargo, el creciente uso que se hace en nuestro país de éstas para encubrir puestos de trabajo y no con el fin de ofrecer formación eminentemente práctica y guiada, nos obliga a recoger las últimas novedades legislativas al respecto de estas fórmulas.

Posición de CC00

La vulnerabilidad sociolaboral de las personas becarias, así como la ilegalidad en la que concurren todas aquellas empresas e Instituciones Públicas que ofertan becas a personas con titulación, es una denuncia de Comisiones Obreras en general y de Jóvenes CC00 en particular desde hace años.

Nuestra posición es clara: una persona titulada debe ser contratada; una persona realizando prácticas debe ser formada. Así lo defendemos en la acción sindical en la empresa, en la negociación colectiva, en el Diálogo Social, en los juzgados y en la calle.



Real Decreto de cotización becarios

Esta normativa, aprobada en octubre de 2011, supuso un gran avance en derechos para las personas becarias. La ley desarrollaba lo establecido en materia de estancias de formación y prácticas de la ley de reforma de la Seguridad Social del 1 de agosto de ese mismo año.

El Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, “por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación”, permite que quienes hayan tomado parte o lo hagan a partir de ahora en ciertos tipos de beca puedan cotizar para todas las contingencias de la Seguridad Social con excepción del desempleo. Es decir, se genera derecho a que las personas becarias contribuyan a su futura pensión de jubilación, así como a la atención sanitaria y a la acción protectora de la Seguridad Social en el caso de incapacidad.

Para poder cotizar a la Seguridad Social, las becas deben cumplir las siguientes características:

Tener algún tipo de vinculación con estudios universitarios o de formación profesional.

La beca debe conllevar la realización de prácticas formativas y no tener un carácter exclusivamente lectivo.

Debe haber algún tipo de contraprestación económica, independientemente de que se lleve a cabo en concepto de ayuda, pago del transporte y la manutención, o cualquier otro.



Para quienes realicen prácticas a partir de octubre de 2011, la empresa tiene la obligación de gestionar y costear la cotización. No obstante, para quienes participaron en el pasado en programas de prácticas, la ley permite recuperar – a coste de la propia persona exbecaria – periodos de hasta dos años de cotización anteriores de cara a su futura jubilación.

Real Decreto prácticas externas universitarias

Al poco tiempo de aprobar la anterior ley, que permite cotizar a las personas becarias, el Gobierno de entonces aprobó en noviembre de 2011 el Real Decreto que regula las prácticas externas universitarias. Esta nueva ley regula las condiciones que deben proveer las empresas y las Administraciones Públicas a los estudiantes universitarios que participen en programas de formación tanto en el marco de prácticas curriculares como extracurriculares.

Con este Real Decreto se marcan las bases en materia de duración, objetivo formativo, establecimiento de un proyecto formativo, obligación de elaborar una memoria de seguimiento, así como en la designación de un profesor y trabajador que – respectivamente en la universidad y la empresa – tutoricen el desarrollo de las prácticas formativas del estudiante y velen por el cumplimiento de sus derechos y deberes. También se establecen los términos que deben recogerse en el convenio de colaboración que regule de forma precisa el desarrollo de la beca entre la entidad colaboradora y la universidad.

Este Real Decreto no fue fruto de la negociación tripartita entre organizaciones de empresarios, trabajadores y Gobierno. De hecho, los sindicatos no aprobamos algunos aspectos de la ley, especialmente la ausencia de una cláusula que obligue a las entidades colaboradoras a retribuir a los estudiantes al menos la cuantía equivalente a los gastos de manutención y transporte y, sobre todo, la disposición adicional que excluía a los/as estudiantes universitarios que participen en programas de formación de cotizar a la Seguridad Social. Desde CC00 se ha denunciado ante el Tribunal Supremo la anulación de la exclusión de los becarios universitarios a cotizar.

Real Decreto de prácticas no laborales en empresas

Esta normativa, vigente desde finales de octubre de 2011, supuso un punto de inflexión en la consideración legal de becario y las condiciones formales bajo las que deben desarrollar sus tareas. Aunque la realidad pudiera ser bien distinta, en base a la normativa laboral hasta la publicación de esta norma existía una línea roja entre lo que era trabajar y lo que suponía participar en un programa de prácticas como becario: las becas estaban dirigidas a estudiantes con objeto de completar su educación mediante una experiencia práctica y tutelada en el ámbito de un centro de trabajo. Las becas, por tanto, eran una fórmula dirigida a personas sin titulación que estaban estudiando y en ningún caso podían encubrir un puesto de trabajo. Quienes estuvieran en posesión de una titulación debían ser contratados; de hecho, el citado contrato en prácticas se creó para fomentar la contratación de este colectivo.

A partir de la aprobación de esta reforma se abre la posibilidad de dirigir programas de prácticas a personas jóvenes tituladas (entre 18 y 25 años), ya sea con títulos universitarios o de formación profesional. La duración de las prácticas puede oscilar entre un mínimo de 3 meses y un máximo de 9 meses y se establece una retribución del 80% del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples, lo que para el año 2013 supondría algo más de 400€ mensuales).

Aunque la ley especifica que las prácticas no laborales en las empresas no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre la empresa y la persona joven, cabe preguntarse el sentido de formalizar programas de becas para personas jóvenes cuando ya existe la fórmula del contrato en prácticas.



¿sabes
CÓMO HAN CAMBIADO
TUS
DERECHOS
EN EL **TRABAJO?**

