

RESUMEN DE ALGUNOS DE LOS ASPECTOS MÁS DESTACABLES DE LA REFORMA LABORAL QUE ATENTAN CONTRA NUESTROS DERECHOS

	HASTA AHORA...	A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA...	COMENTARIO
DESPIDO IMPROCEDENTE	El despido se consideraba improcedente si el empresario no acreditaba la causa que justificó la extinción del contrato.	El despido se presume procedente y, para que sea considerado improcedente, es el trabajador el que tiene que demostrar que no han concurrido las causas alegadas por el empresario.	Se facilita el despido de 20 días.
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE EN CONTRATOS INDEFINIDOS	La indemnización por despido improcedente en los contratos indefinidos era de 45 días y 42 mensualidades como máximo.	La indemnización por despido improcedente en los contratos indefinidos será de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral.	Afecta incluso a aquellos que tenían contratos de " 45 días ", que computarán como 33 días el tiempo que hayan trabajado a partir de la entrada en vigor de la reforma.
CAUSAS ECONÓMICAS PARA EL DESPIDO/MODIFICACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO	Se entendía que concurrían causas económicas, entre otras causas, cuando existía "una disminución persistente del nivel de ingreso que pudiera afectar a la viabilidad o a la capacidad de mantener el volumen de empleo".	Se entenderá que la disminución de ingresos es "persistente" si bajan las ventas o los beneficios durante tres trimestres consecutivos . No es necesario que la empresa presente pérdidas.	Pocas son las empresas que no han disminuido sus ventas en los últimos meses. Facilita que los trabajadores sean despedidos por la vía objetiva

RESUMEN DE ALGUNOS DE LOS ASPECTOS MÁS DESTACABLES DE LA REFORMA LABORAL QUE ATENTAN CONTRA NUESTROS DERECHOS

	HASTA AHORA...	A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA...	COMENTARIO
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	Se contemplaba como materia modificable el sistema de remuneración, nunca la cuantía .	A partir de ahora, la " cuantía salarial " se incluye entre las condiciones de trabajo que la dirección de la empresa puede modificar "por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción". Entre esas razones están "las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.	Las empresas a partir de ahora podrán, no mediante acuerdo, sino como decisión, bajar la retribución a las personas trabajadoras.
ERES	En los despidos objetivos era necesaria la autorización laboral administrativa para realizar un ERE.	No es necesaria la autorización laboral administrativa que se requería en los despidos colectivos. En caso de desacuerdo hay que plantear una denuncia para que el juez decida sobre los mismos.	Disminuye el control de legalidad. Es una decisión pura y dura de la empresa. Si no hay acuerdo en consultas, se comunica la decisión y punto.
CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE	Edad máxima 25 años, (y 30 años en casos excepcionales hasta final de 2013). Una misma empresa no podía realizar a una misma persona más de un contrato bajo esta modalidad.	El contrato de formación podrá realizarse con trabajadores de hasta 30 años hasta que la tasa de paro no baje del 15%	Esto es simplemente una apuesta por la precariedad

RESUMEN DE ALGUNOS DE LOS ASPECTOS MÁS DESTACABLES DE LA REFORMA LABORAL QUE ATENTAN CONTRA NUESTROS DERECHOS

	HASTA AHORA...	A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA...	COMENTARIO
NUEVO CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO AL EMPRENDEDOR		Se diseña un contrato hasta los 30 años con un periodo de prueba de un año. Las que contraten este perfil de empleado tendrán bonificación en las cuotas que pagan a la Seguridad Social: 1.000 euros en el primer año de contrato, 1.100 euros en el segundo y de 1.200 en su tercer año de contrato	
CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTOR	Los Acuerdos Interprofesionales y Convenios Sectoriales podían disponer de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa.	Los convenios de empresa tendrán prioridad sobre los de sector <u>siempre</u> .	Cada empresa será un mundo diferente, se pone en peligro la propia competencia a la baja, a costa del abaratamiento en los salarios
ULTRACTIVIDAD	El plazo para finalizar la negociación de un convenio era de 8 y 14 meses dependiendo de la vigencia del convenio. Si no había acuerdo, se recurría a la resolución extrajudicial, y si ésta no era efectiva se prorrogaba hasta nuevo acuerdo.	La denominada «ultractividad» o prórroga automática e indefinida de los convenios que caducan ha sido limitada a dos años a contar desde el momento que se denuncia. Si no hay acuerdo, se deberá acudir a un arbitraje obligatorio o se aplicará el Convenio del Sector.	En ningún caso se ha respetado la voluntad de los interlocutores sociales, que hace días han procedido a firmar un acuerdo se negociación.

RESUMEN DE ALGUNOS DE LOS ASPECTOS MÁS DESTACABLES DE LA REFORMA LABORAL QUE ATENTAN CONTRA NUESTROS DERECHOS

	HASTA AHORA...	A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA...	COMENTARIO
ABSENTISMO	Extinción por causas objetivas a las personas que tuvieran un 20% de ausencias en 2 meses consecutivos o 25% en 4 discontinuos. El absentismo general debía ser superior al 2,5 %.	Ya no habrá vinculación del absentismo del trabajador con la media de la empresa. Prima la cifra personal.	Despidos totalmente al margen de la evolución de la empresa. Una causa más para despedir arbitrariamente.
EMPLEADOS PÚBLICOS	No se hacía referencia anteriormente en estos términos.	En el RD-Ley aparece la pretensión de despedir a los trabajadores del Sector Público.	Abre la puerta al despido del personal laboral de TODAS LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.