



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

El Real decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del Mercado Laboral, lo que venimos conociendo como la “Reforma Laboral”, supone el mayor atentado contra el Derecho del Trabajo, y contra el sistema de Relaciones Laborales de nuestro país, realizado en época democrática.

Esta Reforma se realiza bajo el “paraguas” del ENGAÑO, siendo a todos los Efectos:

**INNECESARIA** para la economía, porque el tiempo ha demostrado, que el Mercado de Trabajo no es la causa de la crisis, y su modificación no es la receta para salir de la misma. Con las mismas leyes laborales, nuestro país ha crecido por encima de la media Europea en los últimos 20 años, y la modificación de las mismas desde el año 2010, lo único que ha traído es más paro. Es la Reforma, que se burla de los desempleados, que intenta dividir a los trabajadores (ya estén en activo o en desempleo) que discrimina a los más débiles, al parado de larga duración y de más de 45 años, porque además de estar expulsados del mercado Laboral, le rebajan las prestaciones. Que trata a estas personas, trabajadores con el derecho constitucional al trabajo cercenado, como Defraudadores, acogiendo esta reforma, toda una batería de castigo para ellos, que lo único que promueve es reducir la prestación a la que tienen derecho, que le regala al empresario, parte de la misma, en forma de bonificaciones, y que alientan el negocio sobre la tragedia del paro, hacia las Empresas de Trabajo Temporal, la mayoría de las cuales, están en manos del lobby de poder empresarial de este país.

**INJUSTA** Para los trabajadores, porque lo que esconde esta reforma es una devaluación del trabajo, de los salarios de los trabajadores, de sus derechos sociales colectivos. Porque es la reforma del despido, LIBRE, FACIL y BARATO, donde todas las indemnizaciones se reducirán a 20 días por año, con un límite de 12 mensualidades, que pueden llegar a 9 meses en los casos de alteraciones de las condiciones laborales del trabajador según le convenga al empresario de turno. Porque invierte la carga de la prueba en un juicio, SIENDO EL TRABAJADOR, el que en total desigualdad, tenga que demostrar, que el empresario no lleva razón. Porque elimina cualquier tipo de control al empresario, ya sea administrativo, Judicial, o de los legítimos representantes de los trabajadores, para que toda la relación laboral quede al capricho del empresario, al que se le permite incluso, que deje de cumplir lo firmado en la Ley que debe regir en una Empresa, en un Sector, que es el Convenio Colectivo.

**INÚTIL** para el país, porque lo único que persigue es el desmantelamiento de los derechos, desequilibrando las relaciones laborales tal como se conocían, para el beneficio de unos pocos, (GRANDES EMPRESARIOS, BANQUEROS Y ESPECULADORES, los verdaderos causantes de la crisis). Porque como ha reconocido el GOBIERNO y el propio Presidente, NO VA A CREAR EMPLEO, muy al contrario, lo va a destruir. Desde el día 20 de Noviembre en el que resultó elegido el nuevo Gobierno, hasta estas fechas, el desempleo se ha incrementado en más de medio millón de trabajadores, creciendo exponencialmente a un ritmo mayor que durante todo el año inmediatamente anterior. Porque quiere mandar al paro a miles de Empleado Públicos, todo el personal Laboral, para que cuando estén cobrando el paro, poder trabajar gratis haciendo lo mismo que anteriormente hacían.

A continuación, pretendemos mostrar, de una forma fácil y clara, los aspectos más importantes de las maldades que contiene este auténtico desmantelamiento de los derechos de los trabajadores en España, con el fin único que todos los trabajadores y trabajadoras de nuestra tierra, tengan información veraz para que puedan conocer por si mismos como pretenden llevarnos a un retroceso de más de cuarenta años, poniéndonos a los pies de un auténtico servilismo.

Manuel Pastrana Casado  
Sº General UGT-Andalucía

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

MATERIA	HASTA AHORA...	PRECEPTO DEL RD LEY	ARTICULO DEL ET MODIFICADO	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.	Art. 18 EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO	Arts. 33.8, 56 y 57	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/año trabajado.
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.	Art. 18 EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO. DT 5ª	Arts. 33.8, 56 y 57	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". Elimina la autorización administrativa.	Art 13 SUSPENSION DEL CONTRATO O REDUCCION DE JORNADA, POR RAZONES ECONOMICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCION.  Art 18 EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO	Art. 47  Art. 51	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, Esto supone un mecanismo de manipulación para abaratar costes sociales. Facilita que los trabajadores sean despedidos por la vía objetiva. Indemnización 20 días.

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

MATERIA	HASTA AHORA...	PRECEPTO DEL RD LEY	ARTICULO DEL ET MODIFICADO	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	<p>Art 10 Movilidad Funcional</p> <p>Art 11 Movilidad Geográfica.</p> <p>Art. 12 Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo</p>	Arts. 40.1, 40.2 y 40.5 41 y 50.1 a)	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.	Art. 13 suspensión del contrato razones económicas técnicas organizativas	Art. 47	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 en casos excepcionales hasta final de 2013). Una misma empresa, u otra distinta no podía realizar a una misma persona más de un contrato bajo esta modalidad	Contrato de Formación y Aprendizaje. Art 2 FORMACIÓN PROFESIONAL	Art. 11.2	El contrato de formación podrá realizarse con trabajadores de hasta 30 años hasta que la tasa de paro no baje del 15%. La duración máxima es de tres años, pero se puede realizar por la misma u otra empresa con el mismo trabajador/a para una ocupación distinta.	Esto es simplemente una apuesta por la precariedad. Se provocará un encadenamiento de contratos y se alargará este tipo de contratación haciéndolo posible hasta los 33 años si se inicia con 30 años.

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

MATERIA	HASTA AHORA...	PRECEPTO DEL RD LEY	ARTICULO DEL ET MODIFICADO	A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA...	COMENTARIO
FORMACIÓN	Hasta ahora en el RD que regulaba la Formación para el empleo, ya constaba el derecho a la misma, mencionando entre sus fines: "El ejercicio del derecho a la formación profesional para el empleo, su carácter gratuito y la igualdad en el acceso de los trabajadores y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma".	Art. 2	Arts. 4.2b) y 23 Ley/56/2003  Arts. 26.1 c), 26.10 Ley 45/2002 DT 6ª	Con esta reforma se concretan derechos en nº de horas: Los trabajadores con más de 1 año de antigüedad, tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación, acumuladas por periodos de 3 años. Se creará una "Cuenta de Formación" para recoger la recibida por el trabajador a lo largo de su vida activa de acuerdo al Catálogo de Cualificaciones Profesionales.	Esto supone un paso positivo al cuantificar este derecho en nº de horas, pero hay que estar alerta porque a partir de ahora esta formación puede estar gestionada también por centros privados que convertirán la formación de los trabajadores/as en un negocio.
NUEVO CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO AL EMPRENDEDOR	No existía hasta el momento	Art. 4 contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores	No existía esta modalidad	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 solo lo pueden celebrar empresas de < 50 trabajadores. El desempleado debe de estar cobrando la prestación por desempleo, y el empresario se puede deducir como bonificación hasta el 50% de la prestación del trabajador	Es una modalidad que provoca una contratación precaria, insegura y abusiva en Favor del empresario. Discrimina a los desempleados, y permite incluso que el empresario se beneficie del desempleo del trabajador en forma de beneficios fiscales. Este tipo de contratación invita al servilismo.

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

MATERIA	HASTA AHORA...	PRECEPTO DEL RD LEY	ARTICULO DEL ET MODIFICADO	A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA...	COMENTARIO
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Se recogía dentro del contenido mínimo el plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio colectivo, salvo pacto en contrario.	Art 14 NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Art. 85.3	Se modifica el contenido mínimo del convenio colectivo y se eliminan los plazos máximos establecidos para la denuncia y la negociación de renovación el convenio, en caso de no haber sido pactados.	Rompe la fuerza vinculante del CC y promueve la atomización de las relaciones laborales colectivas para individualizarlas.
DESCUELQUE DE CONVENIO	Para que se pudiese producir un descuelgue del régimen salarial, debía de estar probada una disminución persistente de ingresos o pérdidas por parte de la empresa, además de requerir el acuerdo previo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores. No se podía aplicar unilateralmente un descuelgue, además, el acuerdo de inaplicación determinaba con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores y establecía una reprogramación para recuperar progresivamente las condiciones salariales disminuidas.	Art 14 NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Art. 82.3	Establece dentro de las causas económicas (6 meses) de pérdidas o descenso del volumen de ventas o beneficios, la posibilidad no sólo de inaplicar el régimen salarial, sino incluso, el no aplicar el convenio colectivo pactado y firmado.	Permite que de forma unilateral, tan sólo con un periodo de consultas que sólo atañe a dar información sobre la medida a adoptar, descolgarse no sólo del régimen salarial, sino incluso de no cumplir el contenido del convenio. Esto quiebra el principio que lo pactado tiene que cumplirse, sólo con que una parte proponga descenso de ventas o beneficios durante 2 trimestres consecutivos.

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

MATERIA	HASTA AHORA...	PRECEPTO DEL RD LEY	ARTICULO DEL ET MODIFICADO	A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA...	COMENTARIO
CONVENIOS DE EMPRESA Y SECTOR	Los Acuerdos Interprofesionales y Convenios Sectoriales podían disponer de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa.	Art. 14 NEGOCIACION COLECTIVA	Arts. 84.1, 84.2	Los convenios de empresa tendrán prioridad sobre los de sector <u>siempre</u> .	Cada empresa será un mundo diferente, se fomentará la 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.	Art 14 NEGOCIACION COLECTIVA	Arts 86.1. 86.3 y 89.2	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 el pasado 25 de enero firmaron el II Acuerdo para el Empleo y la NC.
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 %.	Art 18 EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO DA 2º APLICABLE AL SECTOR PUBLICO	Art 52 b), 52 d)	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.	Disposición Adicional 2ª Aplicación del art. 47 ET en el Sector Público	Art. 47 Arts. 52 b), 52 d)	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.



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

Como ves, la reforma Laboral que ha impuesto el gobierno, certifica la defunción del derecho del trabajo, se rinde ante los postulados neoliberales y las dictaduras económicas y financieras, que están atacando y debilitando el modelo social democrático y el Estado de Bienestar, al que tenemos derecho por la Constitución y que se ha ido construyendo con mucho esfuerzo y sacrificio durante los últimos treinta años, esta realizada al dictado de la Patronal CEOE y bajo la pluma de la Fundación de la Gran Banca FADEA, con el beneplácito del Gobernador del Banco de España, cortando de raíz, todos y cada uno de los derechos que teníamos consolidado.

Esta reforma, supone “UN GOLPE DE ESTADO DE GUANTE BLANCO”, promovido por la Comisión Europea, El Fondo Monetario Internacional y el Banco Central Europeo, al mismo estilo que el perpetrado en otros países como Grecia, Italia o Portugal. A los trabajadores/as nos están robando el presente, y sin duda tendrá efectos sobre un incierto futuro.

**ANTE UNA REFORMA TAN EXTREMADAMENTE AGRESIVA Y PELIGROSA, LA RESPUESTA TENDRA QUE SER PROPORCIONAL A LA AGRESION SUFRIDA, para no permitir un ROBO tan brutal, de los derechos conseguidos durante más de treinta años de lucha y de conquistas**

**¿VAS A PERMITIR QUE ESTO SUCEDA? ESTÁ EN TUS MANOS.**