

QUIEREN ACABAR

CON LOS DERECHOS
LABORALES Y SOCIALES **CON TODO**



El gobierno del PP ha aprobado la reforma laboral más agresiva en la historia de la democracia de este país, un ataque sin precedentes a los derechos de la clase trabajadora. Quieren acabar con todo, con los derechos sociales y laborales, con la negociación colectiva, con el Estado de Bienestar.

Juntos podemos parar esta reforma, desde la unidad de los trabajadores y trabajadoras, desde la solidaridad y firmeza en la defensa de nuestros derechos. En nuestras manos está, en la de todos y todas, hacer que el gobierno rectifique. El 29 de marzo, ¡nos vemos en la calle!

NI UN PASO
ATRÁS

29
MARZO

**HUELGA
GENERAL**


Reforma laboral

¿Cómo me afecta?

66 Se impone el “despido único” de 20 días para todos los trabajadores.

Maite

Trabaja como administrativa en una empresa desde hace 30 años y cobra 1.100 euros. La empresa pretende ahora despedirla para reducir costes.

ANTES DE LA REFORMA

- Recibiría una indemnización de 45 días por año trabajado, con el máximo de 42 mensualidades (46.200 euros)
- Además recibiría los salarios de tramitación desde el despido hasta la sentencia (entre 3 y 5 meses de sueldo adicionales, unos 4.400 euros).
- Es decir, la empresa tendría que abonarle 46 meses de sueldo, 50.600 euros.

CON LA REFORMA LABORAL

- En el futuro, con la aplicación de la reforma laboral, si la empresa se acogiera al despido improcedente, la indemnización sería de 33 días por año, con un máximo de 24 mensualidades.
- Además ahora no tiene derecho a salarios de tramitación.
- Maite cobraría 26.400 euros, es decir, 24.200 euros menos, por lo que pierde más de la mitad de su indemnización.

Ahí no queda la cosa...

Sin embargo, algo tan fácil para la empresa como alegar que espera tener una reducción de ingresos (no pérdidas) en los próximos 9 meses será motivo suficiente para despedir a Maite por 20 días con un tope de 12 mensualidades. Esto es tan sencillo como que la empresa demuestre una falta o disminución de beneficios o facturación. Además el FOGASA subvencionará al empresario con 8 días de tu despido, por lo que sólo le costará 12 días.

Conclusión

Maite será despedida por 13.200 euros, es decir, 37.400 euros menos que antes de la Reforma Laboral. En el 99% de las empresas españolas se puede dar este ejemplo.

Despedirte va a ser más fácil... y más barato

- Se puede despedir con 20 días por año, con un tope de un año, alegando tres trimestres de pérdidas o previsión de pérdidas en el futuro.
- En teoría, se reduce la indemnización de 45 días por año con un límite de 42 mensualidades en el despido improcedente, a 33 días con un límite de 24 mensualidades en todos los contratos indefinidos. En la práctica, simplemente con que el empresario alegue que **prevé una reducción de ingresos** (ni siquiera pérdidas) te podrán despedir con 20 días con un tope de 12 mensualidades.
- Se modifican las causas de despido para **evitar el control judicial**.
- **Elimina la autorización administrativa** en los despidos colectivos, lo que va a afectar gravemente a las posibilidades de alcanzar acuerdos con indemnizaciones superiores a los 20 días por año.



Se da al empresario un poder ilimitado

“El empresario tendrá “barra libre” para bajarte el sueldo, cambiarte de categoría profesional, de jornada, de horario, de turno o trasladarte de centro de trabajo. Si te niegas, te pondrá en la calle con 20 días por año.

El Gobierno a través de las medidas de flexibilidad interna pretende corregir la dualidad del mercado de trabajo a la baja, es decir, colocando a todos los trabajadores en una situación más desprotegida frente al poder discrecional del empresario:

- Facilita al empresario la posibilidad de **modificar unilateralmente jornada, horario, turnos, salarios, funciones y sistema de rendimiento**, entre otras condiciones sustanciales de trabajo, sin tener que llegar a acuerdos, aludiendo que con ello evitarán problemas futuros. Amplía las posibilidades de movilidad geográfica si el empresario así lo requiere.
- Permite **sin autorización administrativa suspender o reducir temporalmente la jornada de trabajo**. Es decir, las empresas pueden imponer EREs sin llegar a ningún acuerdo con el personal laboral y sin necesidad de que sean aprobados por la Administración.

Pilar

Trabaja en una empresa como técnica en el departamento de contabilidad. A pesar de no tener pérdidas, su empresa ha decidido modificar sus condiciones de trabajo y la de todos sus compañeros, alegando simplemente razones relacionadas con la competitividad, productividad y organización técnica del trabajo.

ANTES DE LA REFORMA

La empresa no podía cambiar las condiciones de Pilar al ser una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo a no ser que alegara, demostrara y acreditara causas técnicas, organizativas o productivas.

En cualquier caso, la empresa debía negociar con los trabajadores la modificación de las condiciones laborales.

CON LA REFORMA LABORAL

El empresario tiene “barra libre” para hacer con Pilar lo que le de la gana:

- **Bajarle el sueldo:** Si Pilar cobra por encima del convenio le podrán bajar hasta el salario del convenio.
- **Cambiarle de categoría profesional:** A pesar de ser técnica, a Pilar le podrán poner de administrativa con un salario de administrativa
- **Cambiarle la jornada:** Si trabaja menos de 40 horas semanales le podrán subir hasta 40.
- **Cambiarle de horario o de turno** al antojo del empresario. Si libra dos días por semana le podrán hacer librar 3 días cada 2 semanas.
- **Trasladarle de centro de trabajo:** a pesar de llevar toda la vida en Pamplona, a Pilar la podrán trasladar a Badajoz.

Pilar sólo podrá aceptar los cambios. Si se niega, 20 días por año con tope de 9 mensualidades y a la calle!



Atenta contra la negociación colectiva y tus derechos recogidos en el convenio

- El convenio que se aplica dejará de ser efectivo si no se negocia uno nuevo en dos años desde el vencimiento del último firmado. Por tanto, se pone fin a la ultraactividad, individualizando las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, que en

muchos casos deberán pactar sus condiciones directamente con el empresario.

- El convenio de empresa, sea cual sea el número de sus trabajadores, se sitúa sin excepción como **preferente** respecto al convenio sectorial, a pesar de que contemple un empeoramiento de las condiciones laborales.
- Si una empresa reduce sus ingresos (ni siquiera tiene que tener pérdidas) durante 6 meses podrá **dejar de aplicar el convenio** colectivo, aplicando otros salarios, jornada y horarios distintos. **nal** laboral y sin necesidad de que sean aprobados por la Administración

Javi

Trabaja en una empresa de fabricación de piezas y le aplican el convenio de su sector donde se recogen sustanciales mejoras en salario, jornada, condiciones etc. que la que establece el mínimo legal del Estatuto de los Trabajadores. La empresa ha decidido dejarle de aplicar el convenio.

ANTES DE LA REFORMA

- La empresa no podía descolgarse del Convenio a no ser que justificara y acreditara una situación muy negativa para su viabilidad y negociara con los trabajadores medidas transitorias.
- Cuando caducaba el convenio, a Javi se le seguían aplicando las condiciones laborales que recogía dicho convenio hasta que se negociase uno nuevo, independientemente del tiempo que pasara (ultraactividad).

CON LA REFORMA LABORAL

Alegando simplemente una reducción de ingresos durante 6 meses el empresario podrá dejar de aplicarle a Javi el convenio colectivo.

- Le podría bajar el salario hasta el mínimo del SMI (641 euros/mes)
- Le podría imponer una jornada semanal de lunes a sábado y obligarle a trabajar hasta 9 horas al día, con un único descanso de 15 minutos.

Si el convenio que le aplicaban a Javi ha caducado hace dos años y la empresa se niega a renovarlo perderá su vigencia y se podría empezar de cero. Con ello:

- Javi perdería todos los derechos que disfrutaba gracias a ese convenio (horario, sueldo, vacaciones, permisos, etc)

Además, la empresa de Javi podría imponer su propio convenio, aunque recoja peores condiciones que el sectorial.

Antes, los derechos laborales de Javi estaban garantizados y blindados en el convenio. A partir de ahora, el empresario impondrá individualmente a cada trabajador a qué tiene derecho y a qué no.

Nuevo contrato “indefinido”, para hacer indefinida la precariedad

- Se crea un **nuevo contrato ‘indefinido’** que podrán utilizar el 95% de las empresas españolas (todas las empresas que tengan menos de 50 trabajadores). Este contrato tiene un periodo de prueba de 1 año, donde el empresario puede rescindir el contrato en cualquier momento, sin ninguna causa que lo justifique y sin indemnización de ningún tipo para el trabajador.

- Además se empeoran las condiciones de otras dos modalidades de contratación:
 - **Contrato para la formación y el aprendizaje.** Se desvincula de la formación del trabajador. Se eleva el límite de edad para contratos de formación a los 30 años hasta que la tasa de desempleo quede por debajo del 15%.
 - **El contrato a tiempo parcial** se modifica para permitir la realización de horas extraordinarias, lo que anima al fraude en la concertación de sus condiciones, y tiene efectos en las cotizaciones y prestaciones sociales.

“Con el nuevo contrato, la persona trabajadora podrá ser “indefinidamente” temporal, ya que podrá firmar sucesivos contratos de este tipo en empresas distintas durante toda la vida sin derecho a recibir ninguna indemnización.

Susana

Ha finalizado la carrera y va a comenzar a trabajar en una empresa

ANTES DE LA REFORMA

Independientemente del contrato, Susana tendría derecho a una indemnización en caso de despido (8 días por año en caso de un contrato temporal y 45 días por año en caso de que fuese indefinida)

CON LA REFORMA LABORAL

- Con el nuevo contrato indefinido, Susana puede ser contratada sin ningún tipo de derecho a indemnización durante el primer año
- Susana pasará a ser una trabajadora “indefinidamente” temporal, ya que podrá firmar sucesivos contratos de este tipo en empresas distintas durante toda la vida

A pesar de ser “indefinida”, Susana podrá ser despedida legalmente sin ningún tipo de indemnización antes de un año. Este contrato somete a la clase trabajadora a una incertidumbre y una precariedad sin precedentes.

Absentismo: te pueden despedir si te pones enfermo

Si durante dos meses se falta 9 días al trabajo por enfermedades cortas e intermitentes, se puede despedir al trabajador o trabajadora con 20 días por año. También podrá despedirse con 20 días si el trabajador tiene dos o más bajas que sumen al menos 23 días en el último año si ninguna supera los 21 días.

“A partir de ahora, el empresario te podrá despedir si te pones enfermo acogiéndose al despido objetivo con una indemnización de solo 20 días por año y un tope de 12 mensualidades.

Sergio

Sergio tiene las defensas bajas debido al estrés que le supone su puesto de trabajo, en el que lleva empleado 25 años con un sueldo de 1.200 euros. Estuvo 6 días de baja hace un mes y medio por una gripe mal curada. Ahora ha tenido que faltar tres días debido a un brote de gastritis. El empresario decide despedirle.

ANTES DE LA REFORMA

El empresario no tenía causa objetiva para despedir a Sergio, por lo que tendría que abonarle 45 días por año trabajado con un tope de 42 mensualidades: 45.000 euros, más los salarios de tramitación.

CON LA REFORMA LABORAL

El empresario puede despedir a Sergio por haber estado enfermo acogiéndose al despido objetivo con una indemnización de 20 días con un tope de 12 mensualidades: 14.400 euros.

Además de ser despedido por caer enfermo, Sergio dejará de percibir 30.600 euros de indemnización.



La Reforma traerá más paro, más desprotección y más desigualdad

La precariedad en las contrataciones condenan a los jóvenes al infraempleo

- Se crean las condiciones para condenar definitivamente a los jóvenes al desempleo y al infraempleo a través de 'infrajobs' por la vía de la contratación a tiempo parcial y a través del nuevo contrato de aprendizaje desvinculado realmente de la formación.

Facilita el despido de los trabajadores y trabajadoras de las Administraciones Públicas

- Puestos de trabajo hasta ahora ocupados con contratos laborales podrán ser ocupados por desempleados perceptores de la prestación por desempleo.

- Se contemplan para los empleados con contrato de trabajo de las Administraciones Públicas las mismas causas de despido que las establecidas para las empresas privadas. Si se produce una insuficiencia presupuestaria durante tres trimestres seguidos, podrá despedirse al personal laboral.

Introduce diferencias en las posibilidades de encontrar un empleo

Coloca en mejor situación a quienes perciben prestaciones por desempleo respecto de aquellos que ya han agotado las mismas: se hace posible compatibilizar la percepción de desempleo con trabajo y se contemplan incentivos fiscales por la contratación de perceptores de desempleo.

Los parados con prestaciones serán tratados como delincuentes

Los parados y paradas que cobren desempleo realizarán servicios para la comunidad, con un tratamiento equivalente en su procedimiento a una pena alternativa al ingreso en prisión.



JUNTOS PODEMOS

Podemos parar la reforma, vamos a hacerlo. Desde la unidad de todos los trabajadores y trabajadoras, desde la solidaridad, luchando por nuestros derechos. Miles de personas ya han salido en Navarra para rechazar la reforma laboral más agresiva e injusta con los trabajadores y trabajadoras de este país. ¡El 29 de marzo nos vemos en la calle!



19 de febrero, manifestación en Pamplona.

Más de 12.000 personas salieron a la calle en la primera cita reivindicativa contra la reforma laboral del PP. La marcha, encabezada por la pancarta 'No a la reforma laboral injusta con los trabajadores, ineficaz para la economía e inútil para el empleo', fue convocada por CCOO y UGT y contó con el apoyo de numerosas organizaciones sociales, sindicales y partidos políticos. La manifestación fue simultánea en 57 ciudades españolas.



29 de febrero, jornada de acción europea.

Varias localidades navarras (Pamplona, Tudela, Estella y Peralta) se concentraron para rechazar la reforma laboral y las políticas de austeridad y ajustes impuestos desde las instituciones de la Unión Europea y que han demostrado ser un fracaso: los resultados son más paro, menos Estado de Bienestar y más desigualdad social.



2 de marzo, movilización en Tudela.



El secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, visitó Tudela para celebrar una asamblea informativa sobre las nefastas consecuencias que tiene la reforma laboral para la clase trabajadora. Después, cientos de personas recorrieron las calles de la capital ribera para terminar frente al Ayuntamiento, donde se leyó y entregó un manifiesto en contra de la reforma.

11 de marzo, manifestación en Pamplona.

Miles de personas volvieron a recorrer las calles de Pamplona en una manifestación multitudinaria que reunió todavía a más gente que la del 19 de febrero.

29 de marzo, huelga general.

¿O te vas a quedar callado ante este ataque histórico a tus derechos sociales y laborales?





¡DEFIENDE TUS DERECHOS!



TU SINDICATO

ALSASUA 31800. Zelai, 79 • Tel.: 948 56 40 51 y Fax: 948 46 87 36 **CASTEJÓN** 31590. Estación Renfe • Tel. y Fax: 948 81 42 54 **ESTELLA** 31200. María Maeztu, 19-21 • Tel. y Fax: 948 55 42 51 **MENDAVIA** 31587. Miguel Pérez s/n • Tel. y Fax: 948 69 52 22 **PAMPLONA** 31003. Avda. Zaragoza, 12- 4ª planta • Tel.: 948 24 42 00 Fax: 948 24 43 11 **PERALTA** 31350. Avda. La Paz, Nº 7 A, planta 1º, puerta B • Tel. y Fax: 948 75 07 98 **SAN ADRIÁN** 31570. Santa Gema 33-35, Entrpl. • Tel.: 948 67 20 24 Fax: 948 69 62 57 **SANGÜESA** 31400. C/ Mayor, 10 • Tel.: y Fax: 948 87 07 81 **TAFALLA** 31300. Beire, 2, bajo • Tel.: 948 70 26 73 y Fax: 948 70 31 06 **TUDELA** 31500. Eza, 5 • Tel.: 948 82 01 44 Fax: 948 82 56 33 **VIANA** 31230. Navarro Villoslada, 11 • Tel. y Fax: 948 64 53 95