

# ¡MANOS ARRIBA!

LA REFORMA LABORAL ES EL MAYOR ATRACO SOCIAL Y LABORAL  
CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES



La reforma que han planteado Zapatero y su Gobierno junto a la derecha nacionalista, es un atraco social que no tiene precedentes en la historia democrática de este País. Es la mayor agresión contra los derechos del conjunto de la clase trabajadora, porque facilita y abarata el despido, incrementa la temporalidad, da mayor poder a los empresarios y pone en riesgo la negociación colectiva

Con la Reforma Laboral, **DESPEDIRTE VA A SER MÁS FÁCIL** Se dan tantas facilidades a los empresarios y se amplían tanto las causas para poder despedir a los trabajadores, que el despido de 45 días prácticamente desaparece. Solo quedará el de 20 días por año. **DESPEDIRTE VA A SER MÁS BARATO** Con la nueva ley, el trabajador pierde entre el 60 y el 70% de la indemnización por despido, el Empresario se ahorra casi el 80%. **EL GOBIERNO SUBVENCIONARÁ NUESTROS DESPIDOS CON NUESTRO PROPIO DINERO** Con la nueva Ley, el Gobierno subvencionará a los empresarios, con el dinero público, el 40% de las indemnizaciones por despido, 8 días de salario y mes, o lo que es lo mismo, los trabajadores pagaremos parte de nuestros despidos y el de nuestros compañeros. **A EFECTOS PRÁCTICOS LOS CONTRATOS FIJOS SE CONVIERTEN EN TEMPORALES** ya que al empresario le cuesta lo mismo despedir a un fijo que a un temporal. Así se hace realidad el "contrato único" pero no para los nuevos contratos, sino para todos los trabajadores que antes de la reforma tenían un

contrato fijo. **DA IGUAL QUE LA EMPRESA TENGA PÉRDIDAS O GANANCIAS PARA PODER DESPEDIRTE** las Empresas podrán despedir a sus trabajadores aunque estas ganen dinero, aunque no tengan ningún problema de viabilidad ni de solvencia, simplemente para ganar más dinero. **TE PODRÁN SUSTITUIR POR UNA SUBCONTRATA** La nueva Ley permite externalizar actividad aunque la empresa gane dinero y despedir a los trabajadores sustituidos sin ninguna causa que los justifique. **SE INSTAURA EL DESPIDO PREVENTIVO** Se puede despedir a los trabajadores solo porque el empresario prevea que en el futuro las cosas pueden cambiar, valen las hipótesis y las conjeturas que ningún juez pondrá en cuestión, así lo dice la ley. **LOS CONVENIOS COLECTIVOS SE CONVIERTEN EN PAPEL MOJADO** Ahora, las Empresas podrán incumplir los convenios colectivos sectoriales, podrán incumplir los acuerdos y pactos de empresa, descolgarse salarialmente, modificar los horarios y jornadas unilateralmente, solo porque lo diga el empresario o este lo considere "razonable".

**SON TUS DERECHOS  
QUE NO TE LOS ROBEN**



**29**  
SEPTIEMBRE

**HUELGA  
GENERAL**

## Efectos prácticos de la Reforma Laboral

Las cuentas encajan. La Reforma Laboral del Gobierno es el mayor atentado contra los derechos de los trabajadores de la historia de la democracia.

Si no se retira la norma, a partir de ahora será más fácil y barato despedirte, se limita la tutela administrativa y judicial y además los despidos serán subvencionados con recursos públicos que tu has generado, el colmo de los colmos.

A continuación se explica cómo te afectará prácticamente la Reforma Laboral

## Será más fácil y barato despedirte

La reforma amplía los casos en los que una empresa puede despedir a sus trabajadores con arreglo a los Expedientes de Regulación de Empleo y a los despidos objetivos; es decir, cuando la empresa invoca problemas económicos o causas relativas al funcionamiento interno para despedir.

**Se amplían las causas económicas para despedir** Ahora las simples pérdidas en un ejercicio (aunque en los anteriores existan beneficios) se configuran como causa automática del despido de la plantilla. Ahora el empresario no necesitará acreditar que el despido es una medida necesaria, proporcional, ni que exista un plan de viabilidad para la empresa. Sólo con que el empresario considere que los ceses son "razonables" bastará para justificarlos. Antes de la reforma, si sólo se invocaba las pérdidas, sin ningún elemento adicional, el despido no estaba justificado y no podía ser autorizado por la Administración.

**Se amplían las causas técnicas, organizativas o productivas para despedir** Se justifica el despido como simple medida de mejora de la empresa, a juicio del empresario, aunque ni siquiera tenga pérdidas. Lo que hasta ahora sólo justificaba la mera reorganización o cambio de funciones, o ajuste de horario, pasa a convertirse en causa de despido. Desaparece, en definitiva, la regla de que el despido es la última medida: en la práctica, la empresa puede elegir entre modificar las condiciones de trabajo, suspender los contratos o despedir.

Esta causa da cobertura al despido de los trabajadores fijos para SUSTITUIRLOS por empresas contratistas o falsos autónomos. La mera rebaja de costes salariales justificaría el despido de los trabajadores fijos.

**Se introduce el llamado "despido preventivo"** Se admite el despido aunque la empresa no tenga ningún problema real, bastando que se invoque que el despido puede servir para evitar problemas futuros, lo que en realidad en ninguna empresa se puede descartar.



**Ejemplo de despido por causas económicas:** María trabaja en una empresa del metal con otros 200 compañeros. La empresa ha presentado pérdidas de 50.000 euros en un año (precedido de 5 de beneficios) y quiere despedirle a ella y a otros 25 trabajadores para reducir costes. Es un despido colectivo porque afecta a más del 10% de la plantilla, lo que requiere un ERE.

## ANTES DE LA REFORMA

Sí sólo invoca pérdidas, sin ningún elemento adicional, el despido no estaba justificado y no podía ser autorizado por la Administración. María no podía ser cesada, sería improcedente. 45 días por año con tope de 42 mensualidades. También se podría abrir una negociación con los representantes sobre mejoras sustanciales (indemnizaciones más altas, recolocaciones, planes de jubilación, mejoras sociales, etc.).



## CON LA REFORMA LABORAL

Desaparecen las dificultades que tenía el empresario para despedir, ya que las simples "pérdidas" (que puede provocar el propio empresario) se contemplan como causa de despido. La única justificación que tiene que dar el empresario es que el despido sea "razonable", lo que deja en sus manos la decisión eliminando los controles judiciales. ello supone que los trabajadores fijos pueden ser cesados, y la indemnización que percibirán será notablemente inferior a la que correspondería en caso de despido improcedente. 20 días por año con tope de 12 meses.

**Ejemplo de despido por causas técnicas, organizativas o productivas:** Juan trabaja en una empresa que ha llevado a cabo un estudio de su departamento de producción, por el cual considera que encargando la gestión a una empresa especializada ahorra costes. Ante ello plantea el despido de todos los trabajadores incluido Juan para externalizar la actividad con una contratista.

## ANTES DE LA REFORMA

Aunque la externalización de la actividad ahorre costes y mejore el beneficio empresarial, no es causa de despido por las siguientes razones:

- 1.- No se cuestionaba la viabilidad de la empresa ni su continuidad.
- 2.- No tendría problemas actuales, sino simplemente mejoras en su funcionamiento.
- 3.- No acredita que las mejoras no las pueda obtener por otras vías: recolocación de trabajadores, formación o cualificación, etc...

Por ello el despido no estaba justificado. En todo caso sería improcedente con 45 días por año y tope de 42 mensualidades.



## CON LA REFORMA LABORAL

Se legaliza dicha actuación de la empresa por las siguientes razones.

- 1.- No es preciso que la empresa tenga problemas de funcionamiento, sino sólo que se generen mejoras en su organización productiva.
- 2.- La reducción de costes, o el aumento de los beneficios, sin duda mejoran la situación de la empresa.
- 3.- Las causas para despedir se definen en la Ley de la misma forma que las necesarias para cambiar la organización empresarial.

Por ello, los despidos pasarían a declararse justificados. ello supone que los trabajadores fijos pueden ser cesados, y cobrarían una indemnización de 20 días con tope de 12 meses, el gobierno subvencionará 8 de cada 20 días, es decir al empresario solo le costará 12 días por año.

**Ejemplo de despido preventivo:** Jaione trabaja en una empresa que considera que la evolución de los mercados determinará que sus productos dejarán de ser competitivos al no poder hacer frente, en el futuro, a los de la competencia exterior. Ante ello se plantea dejar de producirlos y acudir al despido de los trabajadores por causas productivas.

## ANTES DE LA REFORMA

El despido siempre era injustificado, por cuanto:

- 1.- La empresa no presenta una situación de dificultad actual, ni un problema actual de viabilidad, sino una hipótesis de futuro.
- 2.- Además, se consideraría que no era posible acreditar los problemas de viabilidad, lo que no puede depender de meras conjeturas sobre la evolución futura de los mercados.
- 3.- Si se produjese el despido sería improcedente, 45 días por año con tope de 42 mensualidades.



## CON LA REFORMA LABORAL

Al reconocer el despido preventivo, el despido se consideraría justificado al entender que:

- 1.- Aunque los problemas no sean actuales, sino que se contemple como una posibilidad en el futuro, es causa de despido pues lo admite expresamente la ley.
- 2.- Ya no es posible entender que se precisen probar las dificultades de forma concluyente, sino que son posibles la conjeturas de futuro al admitirse por la ley esa posibilidad.
- 3.- serán 20 días por año con tope de 12 meses, el Foga aportaría 8 de los 20 días al empresario.

## Y estas medidas ¿cómo me afectan?

### HABRÁ MENOS CONTROLES PARA DESPEDIR

SE LIMITA LA TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL DE LOS DESPIDOS

### SE FACILITA EL "DESPIDO EXPRESS"

PARA ELIMINAR LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN

### AL EMPRESARIO LE SALE MÁS BARATO DESPEDIRTE

LOS DESPIDOS PASAN A ESTAR SUBVENCIONADOS CON RECURSOS PÚBLICOS

### SI TE DESPIDEN LA INDEMNIZACIÓN VA A SER RIDÍCULA

LOS MÁS AFECTADOS SERÁN LOS TRABAJADORES CON MAYOR ANTIGÜEDAD

A efectos prácticos, con la Reforma Laboral, si te despiden vas a recibir **TRES VECES MENOS DE INDEMNIZACIÓN**; es decir, se rebaja la indemnización entre un 60% y 70%.

### AHORA SERÁ MÁS BARATO DESPEDIRTE QUE, SIMPLEMENTE, CAMBIARTE EL HORARIO O LOS DÍAS DE TRABAJO, O UN TRASLADO A OTRA LOCALIDAD

### DA IGUAL QUE SEAS FIJO O TEMPORAL

A LA EMPRESA LE VA A COSTAR LO MISMO DESPEDIRTE

El coste que le supone a la empresa despedir a los trabajadores fijos es el mismo (12 días de salario por año de servicio) que despedir a los contratos temporales, que después de 2015 también percibirán 12 días por año. Es la forma más arbitraria imaginable de acabar con la dualidad entre fijos y temporales: ha convertido a todos los contratos fijos actuales en temporales a efectos prácticos, pues el coste para el empresario es el mismo.

Es una vía indirecta para convertir en realidad el contrato unico, pero no para los nuevos contratos, sino para todos los trabajadores que antes de la reforma tenían un contrato fijo.



**Ejemplo de despido y su indemnización:** Martín es tornero de profesión con 20 años de antigüedad. La empresa pretende despedir por considerar que le resulta conveniente suprimir su departamento y contratarlo con una empresa de servicios, con salarios más baratos, y por tanto, reduce costes.

## ANTES DE LA REFORMA

El despido sería siempre injustificado, pues no hay causa para el cese. Sería improcedente.

1.- Si el despido era colectivo por afectar a un volumen importante de trabajadores, los ceses eran nulos y la readmisión obligatoria.

2.- Si el despido era objetivo y la empresa cumple con todas las garantías del procedimiento (comunicación a los representantes sindicales, carta justificativa del cese, abono inmediato de la indemnización), pero no podía justificar la causa, el despido improcedente determina estos derechos para el trabajador:

a.- una indemnización de 45 días por año de servicio, con el máximo de 42 mensualidades. en el caso esto suponen 30 meses de salario para el trabajador.

b.- Los salarios de tramitación desde el despido hasta la sentencia –normalmente entre 3 y 5 meses de sueldo adicionales–. En total: el trabajador percibe, y la empresa tenía que pagar a su exclusiva costa 34 meses de sueldo si en este caso quería despedir al trabajador.

## CON LA REFORMA LABORAL

Dado que esa medida “mejora” la situación de la empresa, sería causa de despido colectivo u objetivo pues ya no tiene que justificar ni un problema de crisis ni un problema de viabilidad:

1.- El trabajador sólo percibirá una indemnización de 12 meses de salario, con el máximo en todos los casos de una anualidad.

2.- No tiene derecho a salarios de tramitación.

3.- En muchos supuestos la empresa solo tiene que abonar una indemnización de 7,2 meses de salario, pues el resto lo subvenciona el Fogasa.



**En resumen** 1. El trabajador percibe 12 meses de salario. ha dejado de cobrar 22 meses de sueldo, es decir, el 64,7% de la indemnización. 2. La empresa sólo tiene que pagar 7,2 meses de salario. ha obtenido una rebaja de 26,8 meses de salario, es decir, una rebaja del 78,8% de los costes del despido



**Estamos ante una reducción de la garantía de la estabilidad en el empleo que afecta a TODOS LOS TRABAJADORES FIJOS DE LAS EMPRESAS.**

**No es cierto, en absoluto, que la reforma sólo afecte a los nuevos contratos.**

# Efectos prácticos de la Reforma de la Negociación

**El empresario podrá incumplir los pactos, acuerdos y convenios que él mismo firma.**

Sí la reforma del despido es una agresión en toda regla, no lo es menos la reforma de la negociación colectiva. Ahora, el salario y todos los derechos laborales, mejoras y condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos del sector pueden ser desconocidos mediante un pacto a nivel de empresa, fijando unas condiciones perjudiciales para los trabajadores respecto a las que venía garantizado el convenio aplicable.

Además, se reconoce expresamente que el empresario puede dejar de aplicar las condiciones de trabajo establecidas en pactos o acuerdos de empresa cuando considere que con ello mejora la situación de la empresa. Con estas "novedades" se altera profundamente el sistema de derechos laborales establecidos tanto en los convenios sectoriales como en los pactos y acuerdos de empresa.

**La empresa podrá saltarse los derechos establecidos en los convenios colectivos sectoriales con un simple acuerdo de empresa** Ahora, con la Reforma Laboral:

**1. No es precisa la concurrencia de ninguna causa para modificar el convenio:** el mero acuerdo con los representantes puede rebajar los derechos fijados en el convenio sectorial.

**2. Se elimina el control judicial** sobre las razones de la modificación.

**3. Se amplían las materias que se pueden modificar:** no sólo el horario, sino también la distribución del tiempo de trabajo (descansos, días de trabajo, jornada partida, permisos, etc...) además de las de régimen de turnos, sistema retributivo, incentivos, sistema de trabajo y rendimiento, etc.

**4. Es una vía para desarticular la negociación colectiva** y que se negocie prácticamente todo a nivel de empresa.

**El descuelgue salarial: la empresa podrá aplicar un salario inferior al fijado en tu convenio sectorial** También se amplía la capacidad del acuerdo de empresa para fijar un régimen salarial inferior al establecido en el convenio del sector con las siguientes novedades:

**. Se eliminan los dos mecanismos para impedir abusos en la rebaja del salario** a nivel de empresa:

- La regulación necesaria del convenio sectorial.
- El control de la comisión Paritaria del convenio sectorial.

**2. Se amplían las causas por las que se puede dejar de aplicar el salario.** Se admiten las perspectivas económicas de la empresa, aunque su situación actual no genere problemas de viabilidad. Esto supone admitir igualmente el descuelgue preventivo, con la mera previsión, prácticamente indemostrable, de que la situación de la empresa podrá evolucionar en el futuro de manera negativa.

**3. El control judicial es muy limitado:** es impensable que el juez rechace el criterio de los representantes de que la empresa puede ver alterada sus perspectivas económicas en el futuro.

**Se reconoce a tu empresario el poder para incumplir los derechos establecidos en los pactos y acuerdos de empresa** Ahora pueden ser desconocidos por el empresario si con ello mejora la situación de la empresa, aunque no



**Ejemplo de convenio y salario: Un convenio de sector fija un salario medio para los trabajadores de 1.450 euros, lo que una empresa considera excesivo y pretende implantar un salario inferior.**

## ANTES DE LA REFORMA

El acuerdo de los representantes tenía que ajustarse a lo que estableciera el convenio del sector, que debería regular el mecanismo del descuelgue, fijando elementos objetivos muy concretos para considerar si se podía o no llevar a cabo esa rebaja salarial. Además, en el nuevo salario la comisión Paritaria se reservaba la posibilidad de emitir informe vinculante o no.



## CON LA REFORMA LABORAL

La empresa puede alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores, y la única razón que tiene que concurrir es que la aplicación del salario podría dañar la situación o las perspectivas de la empresa, es decir, ni siquiera tiene que acreditar la empresa un daño actual. En la práctica, es poco menos que imposible que un órgano judicial anule ese acuerdo, pues las perspectivas de la empresa no precisan de una prueba concluyente, y se basan en una mera conjetura que en muy pocos casos se puede descartar.

tenga una situación de crisis ni problemas de viabilidad.

Esta medida pone en tela de juicio la eficacia de todo el conjunto de acuerdos sobre materias concretas que se celebran en el ámbito de la empresa, entre los que, no olvidemos, se incluyen los acuerdos derivados de ERE o los acuerdos de fin de huelga.

Por tanto:

**1. Se reconoce expresamente que los pactos y acuerdos de empresa pueden ser modificados unilateralmente por el empresario, a los que expresamente no se les hubiera atribuido el carácter de convenio colectivo.**

**2. Afecta a todos los pactos y acuerdos, aunque se negocien con la mayoría sindical: comité, Delegados, sindicatos mayoritarios. (no sólo a los extraestatutarios)**

**3. Efectos prácticos:**

- Ya no precisa Acuerdo con los representantes de los trabajadores.
- Afecta a todas las materias.
- Simples razones de mejora empresarial: no es preciso crisis ni dificultades para el empleo, sino simples mayores ingresos, beneficios, etc...





**¡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, Nº7 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