

La Reforma Laboral del PP impuesta por decreto ley sólo tiene una respuesta:
la ocupación de la CALLE hasta su derogación

**REFORMA
LABORAL**



La CGT está en lucha permanente contra la reforma laboral y el pacto social

El BOE del 11 de febrero de 2012 publicaba el Real Decreto Ley 3/2012 sobre medidas urgentes para la Reforma Laboral.

Desde ese mismo instante, la CGT está convocando y participando en acciones, asambleas, movilizaciones populares contra esta reforma laboral dado que este "Decreto" representa la más agresiva y destructora Reforma Laboral de las últimas décadas, al suponer un retroceso enorme en los derechos laborales, relegando a las y los

trabajadores a ser mera mercancía, a la indignidad, la humillación, la precariedad, el paro, la exclusión social...

Esta reforma laboral plantea a las claras la lucha de clases que el capital están ejerciendo contra la clase trabajadora y la población en general. La reforma refuerza la desregulación total de los derechos laborales, tanto los individuales como los colectivos.

La agresión de este Decreto al derecho laboral nos retrotrae a sistemas de relaciones laborales unilaterales y autoritarios, donde se dota al

empresario de poder absoluto para contratar y despedir, pasando por encima del derecho laboral, el derecho a tutela judicial, vaciando de contenido el sistema de relaciones laborales y creando una inseguridad plena en el trabajo.

Para la CGT, esta Reforma Laboral culmina el robo y el expolio de los derechos laborales y colectivos que aún constituían el cuerpo básico del sistema de relaciones laborales en nuestro país.

Es hora de tomar la calle, de manifestarnos públicamente

contra esta barbaridad, de reconquistar de nuevo nuestros derechos robados y de eliminar esta y otras leyes injustas impuestas por el gobierno, la patronal, la banca, que son quienes han provocado la crisis actual.

Para la CGT, esta reforma sólo tiene una lectura sindical y social: hay que derogarla y el camino para ello es la lucha colectiva, laboral y social y la ocupación de la calle con miles, miles y miles de personas.

Comité Confederal de CGT

REFORMA

PRINCIPALES CONTENIDOS de la Reforma Laboral, RDL 3/2012

0 ¿Inconstitucionalidad de la Reforma?

Es importante plantear el posible carácter de inconstitucionalidad de la Reforma Laboral RDL 3/2012, tanto por haber utilizado la figura del Real Decreto-Ley, como por carecerse de una relación adecuada con la situación de extraordinaria y urgente necesidad del mismo.

Igualmente, inconstitucionalidad por sus contenidos, tanto por la posible extinción a causal del contrato de trabajo, la ausencia de control judicial real de decisiones extintivas, el vaciamiento del derecho a la tutela judicial efectiva, la posible vulneración del principio de igualdad de determinadas regulaciones o la vulneración del derecho a la negociación colectiva.

1 Contrato de Formación y para el aprendizaje.

Se eleva la edad hasta los 30 años respecto de los 25 años previos mientras exista una tasa de desempleo del 15% y hasta que no baje la misma, ampliándose definitivamente su duración a 3 años.

Se precariza al permitir que el mismo trabajador sea contratado en la misma o distinta empresa con esta modalidad contractual para actividad laboral u ocupación distinta.

Se realizan importantes reducciones de cuotas empresariales para estos contratos.

2 Contrato para emprendedores, PYMES

Se crea este nuevo contrato sin más causa que la de ser contratado por un empresario con menos de 50 trabajadores, para eliminar más derechos. Establece bonificaciones e incentivos fiscales para los empresarios y se permite un periodo de prueba de 1 año, es decir, se podrá despedir a coste cero de indemnización con la mera alegación de no superación del periodo de prueba.

Es un contrato que se puede compatibilizar con la percepción de prestación por desempleo, lo que desnaturaliza tanto la prestación, como transfiere rentas hacia los

empresarios.

3 Clasificación Profesional, Movilidad Funcional y Movilidad Geográfica.

Se elimina el sistema de categorías profesionales del Estatuto de los Trabajadores y se establece como sistema obligatorio el de grupos profesionales, mucho más amplio en cuanto a posibilidades de funcionalidad por parte de los trabajadores, eliminando limitaciones. En relación con esto, se amplía la posibilidad de movilidad funcional, ahora ya referida al grupo profesional.

Obliga igualmente a los convenios colectivos vigentes a adaptarse en el plazo de 1 año.

Se facilita la movilidad geográfica al aplicarse las mismas causas expuestas respecto de la modificación sustancial.

La autoridad laboral no podrá suspender los traslados colectivos.

4 Extinción del contrato de trabajo y sus consecuencias.

Indemnizaciones por despido improcedente.

Se rebaja el coste del despido, la indemnización por despido improcedente queda fijada en 33 días por año trabajado con el límite de 24 mensualidades o 720 días, reduciéndose considerablemente de los 45 días por año trabajado con el límite de 42 mensualidades.

Recordemos que estamos hablando del despido sin causa alguna o que las alegadas no fueran acreditadas judicialmente, es decir, una ilegalidad laboral. Sin embargo, se tasa la indemnización, se rebaja y se permite elegir al patrón infractor entre indemnización o readmisión.

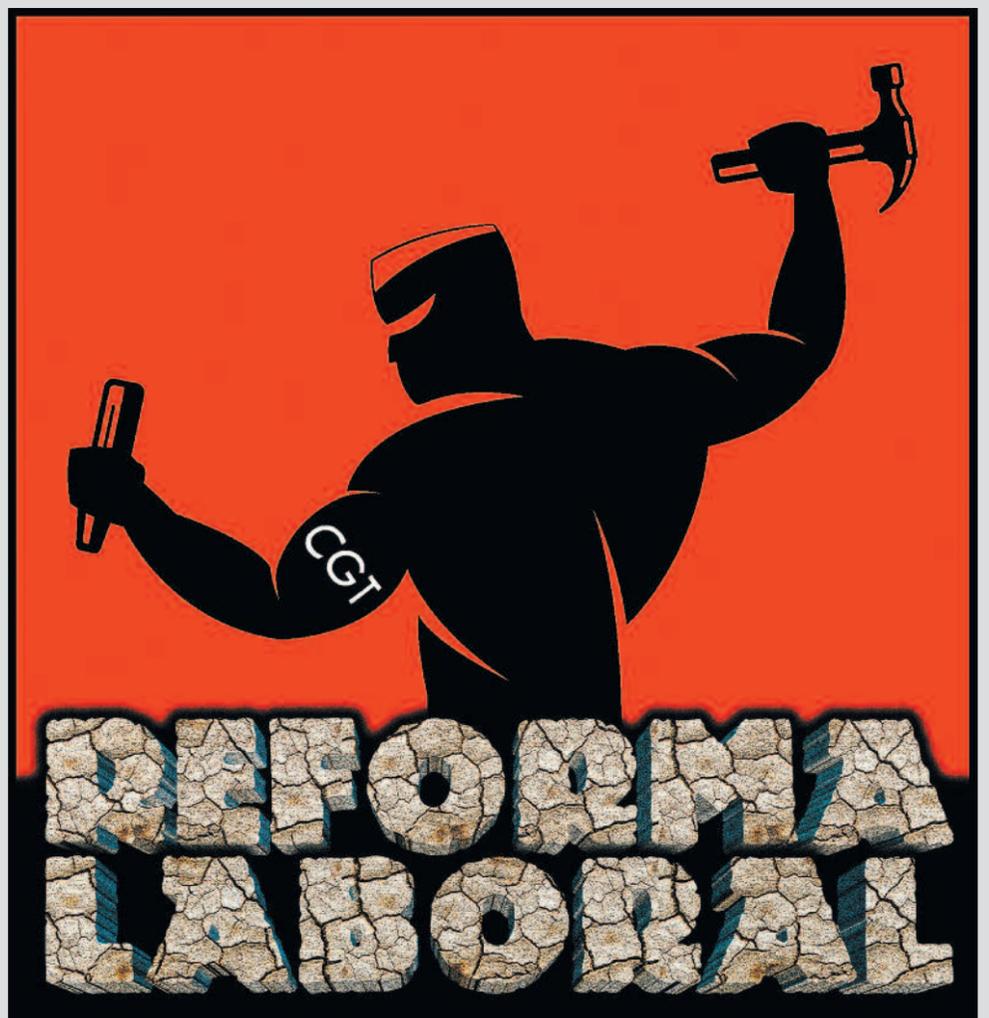
No sólo se ha establecido su reducción para los nuevos contratos sino que todos los contratos se verán afectados. Así, se aplicará la norma de 45 días por año y límite de 42 mensualidades hasta la entrada en vigor del RDL 3/2012 y la nueva cuantía y nuevo límite desde dicha fecha, es decir, los

contratos que lleven 16 o más años no generarán nueva cuantía alguna por dicha indemnización.

5 Eliminación de los Salarios de Tramitación.-

En línea con lo anterior se suprimen los salarios de tramitación, es decir, los salarios a percibir por el trabajador despedido sin causa o que ésta no se acredita en el correspondiente procedimiento judi-

para el personal laboral, rebajándose drásticamente el coste del despido en un 60%. Se establece el despido objetivo, con indemnización de 20 días por año trabajado como límite de 12 mensualidades como indemnización general por despido al ampliarse sus causas de forma extraordinaria. Junto a las causas técnicas, organizativas o de producción, ahora se añade una nueva causa económica argumentando reducción de ingresos o de



cial, si elige la opción de la indemnización en lugar de la de la readmisión. Por tanto, nuevo abaratamiento del coste del despido para el patrón que actúa ilegalmente.

6 Despido Objetivo. Causas y EREs.

Este despido objetivo procedente desde el 12 de febrero, fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012, se constituye en el despido normalizado de todos los trabajadores y trabajadoras, de cualquier sector, incluido el Sector Público

ventas durante tres trimestres consecutivos, lo que conlleva el carácter acausal de la extinción. Los ERE's ya no serán supervisados por la administración ni necesitarán acuerdo y se elimina el control judicial del despido. Se pondrán en marcha en 15 días y la empresa despedirá a quien quiera con 20 días por año y un máximo de 9 mensualidades.

7 Contrato de trabajo a tiempo parcial y Horas Extraordinarias.

Se permite el realizar horas ex-



traordinarias en dichos contratos, lo que genera la conversión del factor trabajo en un coste variable, con un amplio margen de gestión empresarial mediante la imposición unilateral de realización de horas extraordinarias de muy difícil control y permitirá ficciones de contratos a tiempo parcial y de compensaciones de horas por descanso que conlleven un desregulación total de la jornada.

8 Reducción de Jornada y Suspensión del contrato de trabajo.

Se suprime igualmente la necesidad de autorización administrativa, con el riesgo de fraude para las prestaciones públicas, al regularse

bajador en formación por desempleados perceptores de prestación, encontrándose el desempleado obligado a participar en las mismas, consumiéndose desempleo mientras que el empresario únicamente debe abonar la diferencia entre la prestación y la retribución que corresponda..

Se transfieren directamente las rentas del propio trabajador y del sistema público de seguridad social al empresario.

10 Medidas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar e Impacto de Género.

El RDL 3/2012 ha reformado el período de lactancia, al asignarlo a

sas, lo que hace presuponer la apertura de la posibilidad de anteponer por medio de la negociación colectiva los derechos de conciliación laboral y familiar de contenido constitucional ante las necesidades empresariales, además de tratar de forzar un reparto diario ajenos a las concretas necesidades de reducción.

11 Despido en las Administraciones Públicas.

En claro desprecio del derecho a obtener la tutela judicial, y frente a criterios jurisprudenciales que establecían la imposibilidad de acudir al despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los empleados del sector público. Las causas económicas se entiende que se concurren ante la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

Se excluyen las suspensiones o reducciones temporales de jornada, al tiempo que se permiten para entidades de derecho público u organismos públicos que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos de operaciones realizadas en el mercado.

12 ETT como agencias de colocación.

Se permite que las ETTs actúen como agencias de colocación, con lo que supone de mercantilizar el desempleo y privatizar la actividad del Servicio Público de Empleo estatal. Se genera un espacio en el que hay imposibilidad alguna de control alguno del respeto a principios como la libertad sindical, o de igualdad, o respecto de los deberes que respecto de las mismas tendrán los desempleados, en un paso más hacia la coactividad del empleo asalariado.

13 Despido por Absentismo.

Se elimina la necesidad de que además de los requisitos de absentismo del trabajador que es despedido, por ejemplo por estar de baja médica, se requería respecto de niveles de absentismo colectivos de referencia.

Se profundiza en sancionar la enfermedad o cualquier tipo de ausencia justificada al trabajo, por que son éstas las que computan

salvo las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

14 Suspensión temporal de la concatenación de contratos.

Se fija la fecha de fin de la suspensión en Enero de 2013, 9 meses previos a lo regulado previamente.

15 Despido por Inadaptación Sobrevenida.

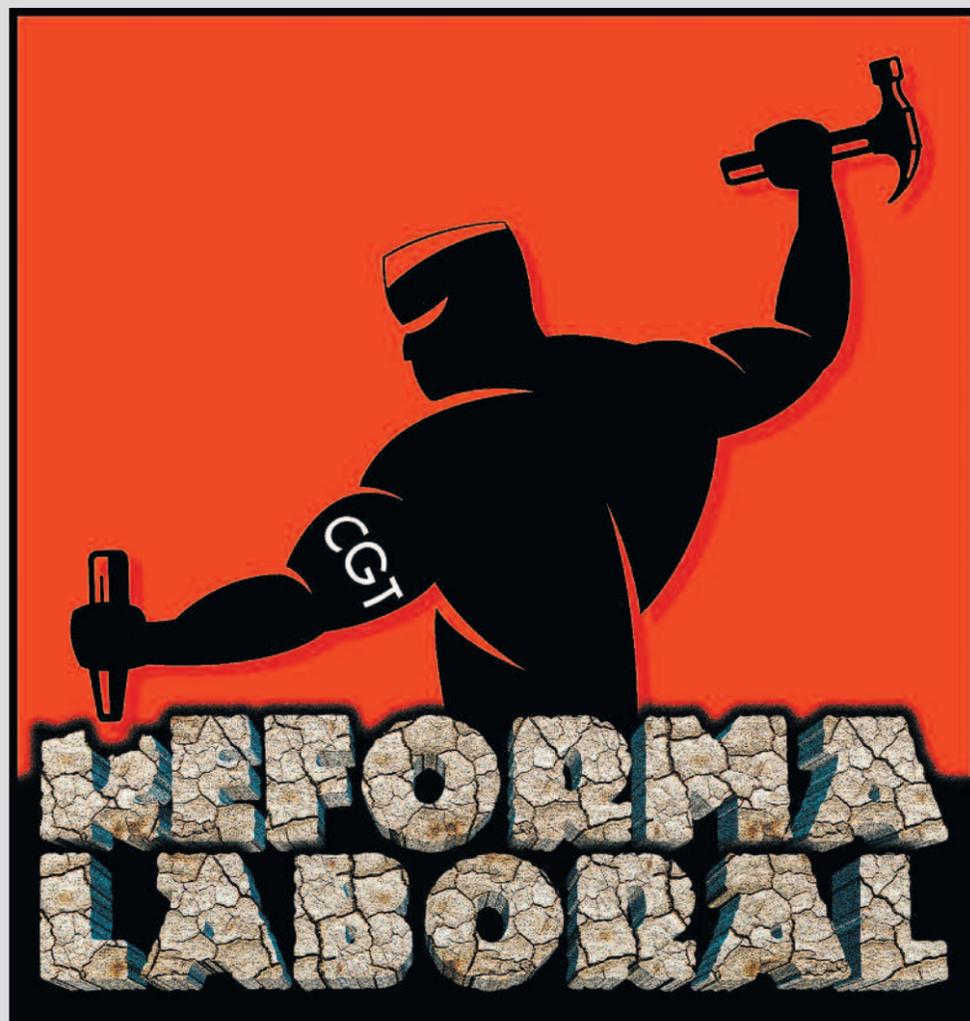
Se facilita al eliminar los dos meses que se requerían previamente, antes de poder acudir a dicha medida.

16 Eliminación de la fuerza normativa del Convenio Colectivo.

Este aspecto ya se recogía en el Acuerdo firmado por CEOE-CEPYME-CCOO-UGT el pasado enero de 2012. Esta eliminación se efectúa por dos vías: una al permitir que el empresario se descuelgue de la aplicación de las condiciones salariales y de las condiciones de trabajo: jornada, sistemas de retribución, sistemas de turnos, movilidad funcional y geográfica y, la otra, terminando con la ultraactividad de los convenios fijando un tiempo máximo de 24 meses.

Se prioriza la negociación individual y la del convenio de empresa frente al convenio sectorial especialmente en los aspectos relativos a la cuantía del salario y productividad en función de los beneficios, horas extras, horario, distribución de tiempo...

Así mismo, se elimina la fuerza de las y los trabajadores al dejar sin contenido efectivo el derecho fundamental de los sindicatos a la defensa de los derechos colectivos, otorgando al empresario toda la capacidad de decisión a la hora de cumplir o no las condiciones colectivas pactadas en los convenios.



temporalmente la reposición de la prestación por desempleo para los trabajadores de transferir a la sociedad los costes salariales de empresas durante determinados periodos.

No se regula el tiempo máximo de la medida, lo que conllevará problemas de inseguridad jurídica e indefensión, al no existir resolución administrativa en tal sentido.

9 Programa de sustitución de trabajadores que participen en acciones formativas.

Se permite la sustitución del tra-

uno sólo de los progenitores, por lo que se elimina que fuera un derecho del padre y de la madre, cambiando el ser un derecho de ambos por deber repartirse el mismo, en lo que es una clara reducción de derechos y que tendrá un evidente impacto negativo para las mujeres respecto del reparto de las cargas familiares y los roles tradicionales. Respecto de la concreción horaria de la reducción de jornada que se reforma, se introduce que podrán regularse en los convenios con atención a las necesidades productivas y organizativas de las empre-

¿Qué pensamos, qué decimos desde CGT y cómo actuamos?

Nos encontramos desde hace ya 4 años, con auténticos "Golpes del Estado" de los mercados y sus mercaderes", contra los derechos laborales, sociales y las libertades, es decir, ante la "rebelión de los privilegiados", de los ricos y de los poderosos, contra millones y millones de personas obreras, asalariadas.

En el tiempo transcurrido de la "gran crisis" o mejor dicho la "gran estafa", los mercados privados y sus dueños, han consentido que la libertad de despido para el capital sea absoluta y han creado una realidad de tragedia y drama para más de 5,3 millones de personas paradas, de las cuales más de 1,3 millones carecen de cualquier prestación de desempleo.

Se ha permitido la más absoluta impunidad de la patronal y la banca en el empobrecimiento de las personas asalariadas y pensionistas, encontrándonos con una población de más de 11,5 millones de personas las cuales no llegan a percibir los 1.000 euros al mes.

Se ha financiado y/o avalado más de 300.000 millones de euros al sistema financiero para "sanear" sus fraudes y tropelías cometidos durante los últimos 15 años de "crecimiento loco irresponsable e insostenible" se ha fomentado un nivel de consumo enloquecido, generando una deuda imposible de pagar.

Se ha empobrecido y precarizando a la mayoría de la población y aumentando exponencialmente la desigualdad social. Se ha instaurado un "régimen de injusticia social".

Cuando el sistema "ha reventado" por insostenible social y productivamente, empresarios y gobiernos en vez de actuar sobre las causas que han originado esta crisis, cambiando de verdad y radicalmente de modelo de producción, de distribución y consumo y hacer sostenible la vida en este planeta, vuelven a culpabilizar a las y los trabajadores asalariados, pensionistas, migrantes, jóvenes y mujeres, siendo "sacrificados" sin escrúpulos al "mercado" con políticas de ajuste para la inmensa mayoría so-

cial y recortes en los servicios públicos.

Es la hora de la unidad y de la lucha. Las personas trabajadoras, las asalariadas, las precarias, las desempleadas, las pensionistas con pensiones que en un 75% no llegan ni siquiera al salario mínimo, las jóvenes a quienes se les ha robado y privado de un futuro, la mano de obra migrante tratada como mercancía de usar y tirar desde la xenofobia y el racismo, las mujeres que siguen siendo ninguneadas en sus trabajos productivos y en los trabajos reproductivos, la inmensa mayoría social engañada y robada en sus derechos sociales, en su educación, en su salud y en su libertad para exigir responsabilidades a quienes durante más de 40 años cometieron crímenes contra la humanidad... tenemos que decir BASTA y salir a la CALLE a miles, a cientos de miles.

¡¡ Para la CGT es la hora de REBELARSE, plantar cara y luchar para DEROGAR esta Reforma !!



ESTA REFORMA LABORAL REPRESENTA LA VIOLACIÓN Y EXPOLIO DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES

SOBRE EL DESPIDO:

- ✓ El Derecho Laboral (protegido por la Unión Europea, el Art. 35 de la Constitución, por el Tribunal Constitucional) consagra el derecho del trabajador a no ser despedido sin causa justa, objetiva, real y limita el abuso y la violación del derecho fundamental al trabajo.
- ✓ La contrarreforma del PP, otorga todo el poder al Empresario, al ser éste quien decide el despido individual y/o colectivo sin alegar causa alguna. Nos encontramos ante la libertad absoluta para despedir.
- ✓ La contrarreforma del PP, elimina la autorización administrativa en los Despidos Colectivos (ERE), rebaja el periodo de consultas a 15 días y en 30 días el empresario impondrá su decisión de despedir a quien el diga.
- ✓ La contrarreforma del PP, deja el precio del despido en 20 días por año trabajado y con un máximo de 12 mensualidades.

LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA:

- ✓ El Derecho a la Tutela Judicial efectiva (art.24 de la CE) y las garantías jurídicas del trabajador consagradas en el Convenio 158 de la OIT instauran un procedimiento para que el trabajador/a pueda defenderse y protegerse y los Tribunales tengan el deber de revisar ese Despido.
- ✓ La contrarreforma Reforma del PP, otorga la potestad al empresario para despedir ante "la mera disminución de ingresos o ventas durante tres trimestres" sin que sea necesario que haya generado pérdidas en la empresa, Al Juez se le impide de esta manera controlar las decisiones del empresario.

LA NEGOCIACION COLECTIVA:

- ✓ El derecho Laboral en base al artículo 37.1 de la CE, dota de la máxima protección al Convenio Colectivo: "La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como la fuerza vinculante del convenio". El Convenio tiene rango de Ley y es vinculante para las partes, trabajadores y empresarios.
- ✓ La contrarreforma Reforma del PP permite que el empresario puede anular este derecho por dos vías: 1) se descuelga de las condiciones del convenio alegando disminución de ingresos o ventas, con lo que elimina la fuerza vinculante del convenio y 2) eliminando la ultraactividad, poniendo un límite de dos años a la vigencia del mismo una vez terminada su vigencia

MODIFICACION SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO:

- ✓ El Derecho Laboral protege las condiciones laborales que constan en el contrato de trabajo individual, al igual que las que constan en el contrato colectivo (convenio) y deben ser respetadas.
- ✓ La Contrarreforma Reforma del PP, permite que al empresario le baste con una caída de ingresos o ventas durante dos trimestres o por razones de competitividad o productividad, para modificar las condiciones del contrato individual, inclusive rebajar el salario (cuantía salarial). Si se trata de condiciones de convenio colectivo, se abre un periodo de consultas y de no llegarse a acuerdo, se impondrá el arbitraje obligatorio, es decir, los laudos franquistas.

EL SINDICATO QUE SE ATREVE

