

NO

A LA REFORMA LABORAL

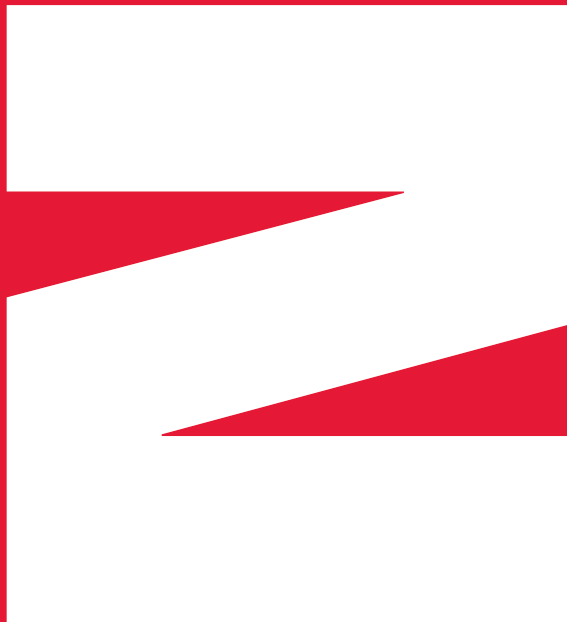
injusta **ineficaz** **inútil**
CON LOS TRABAJADORES PARA LA ECONOMÍA PARA EL EMPLEO

El Gobierno del Partido Popular aprobó el 10 de febrero de 2012 –por Real Decreto-Ley, sin la preceptiva consulta ni información previa a los agentes sociales– una reforma laboral reaccionaria que crea las condiciones para que cualquier trabajador pueda ser despedido de manera fácil, rápida y barata.

El Gobierno, por boca de su propio Presidente, ya ha reconocido que esta reforma no creará empleo. Y es cierto. Ninguna reforma laboral lo hace. Sólo se crea empleo cuando hay crecimiento económico, y nuestro país está en recesión porque el Gobierno y las autoridades europeas se niegan a aceptar que sus políticas son equivocadas e injustas.

El Gobierno del PP se comporta como si España fuera una economía intervenida (como Grecia, Portugal o Irlanda), y en lugar de abordar una reforma transparente y urgente de un sistema financiero de cuyo estado real nadie sabe, hace cargar sobre los trabajadores una desregulación del mercado laboral que los empobrece y los deja a merced de las decisiones empresariales.

UGT, junto a CCOO, ha iniciado un proceso de movilizaciones contra este brutal atropello a los derechos de los trabajadores, y llama a todos los ciudadanos a informarse sobre las nuevas condiciones laborales y a conocer cómo les afectan. Si consideras que esta Reforma Laboral es inaceptable, injusta e inútil, no te resignes, participa en las movilizaciones y lucha por recuperar nuestros derechos como trabajadores y ciudadanos.



A LA REFORMA LABORAL

NO

A LA REFORMA LABORAL

injusta
CON LOS TRABAJADORES

ineficaz
PARA LA ECONOMÍA

inútil
PARA EL EMPLEO



www.ugt.es



El Gobierno del Partido Popular aprobó el 10 de febrero de 2012 –sin diálogo social y sin información previa a los agentes sociales– el Real Decreto Ley 3/2012 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral (BOE nº 36, de 11 de febrero de 2012). Resumimos a continuación las principales medidas de esta norma reaccionaria que no creará empleo, al contrario, cualquier trabajador a partir de ahora puede ser despedido de forma fácil, rápida y barata.

TRABAJADORES “DE SALDO” PARA LAS EMPRESAS PEQUEÑAS

Si te contrata una empresa con menos de 50 trabajadores (que son casi todas) puede utilizar un nuevo tipo de contrato “para emprendedores”:

- Es un contrato por tres años y le llaman ‘indefinido’, pero estarás a prueba durante todo el primer año, en el que te podrán despedir en cualquier momento, sin requisitos, indemnización, ni derechos de ningún tipo.
- Si tienes menos de 30 años, y eres el primero que contrata, tu empresa se embolsará una subvención de 3.000 euros de dinero público.
- Si eres parado sin prestación por desempleo, no les interesará contratarte. Elegirán a otro que cobre prestación, porque la empresa podrá deducirse fiscalmente el 50% de la prestación que tuviera pendiente de percibir el trabajador (durante un año), y éste podrá compatibilizar el 25% de la prestación con el sueldo que le pague la empresa. Es decir, la empresa consumirá el 50% de la prestación que todavía le pueda quedar al trabajador.

MÁS PRECARIEDAD PARA LOS JÓVENES

- Los contratos de formación y aprendizaje, aplicables a trabajadores entre 16 y 25 años, se podrán hacer con trabajadores de hasta 30 años (y sin límite de edad para las personas con discapacidad), durante el tiempo en que España tenga una tasa de paro superior al 15%.
- Esos contratos podrán ser de hasta 3 años (se amplían un año). El tiempo de trabajo efectivo se mantiene en el 75% de la jornada, pero sólo para el primer año, en el segundo y tercero puede llegar al 85%.

DINERO DE TODOS PARA LOS EMPRESARIOS, SI CREAN EMPLEO... PARA ALGUNOS

- Si tienes menos de 30 años, la empresa que te contrate podría recibir bonificaciones en su cuota de la Seguridad Social de hasta 3.300 euros en tres años, y 300 € más si eres mujer.
- Si tienes más de 45 años y llevas en el paro al menos 12 meses de los 18 anteriores al contrato, también les interesas: la empresa que te contrate podría recibir bonificaciones de la Seguridad Social de hasta 3.900 euros en tres años, y 600 € más si eres mujer.

DESPIDO MÁS FÁCIL, MÁS BARATO Y MÁS RÁPIDO PARA TODOS

- Hasta ahora el empresario debía demostrar que tu despido era procedente porque había razones suficientes y de peso; ahora quedarás indefenso y sin capacidad de respuesta, pues cualquier excusa permitirá el despido.
- Tu empresa ya no necesita tener pérdidas para poder despedirte por causas económicas, sólo necesita haber ganado o vendido menos en los tres trimestres previos. Podrá despedirte con una indemnización de 20 días por año y un máximo de 12 mensualidades.
- Hasta ahora, los despidos colectivos (ERE) necesitaban ser autorizados por la Autoridad laboral. Ya no hace falta, la decisión empresarial es la que siempre prevalece. Contra esos despidos colectivos no habrá otra opción que ir a los tribunales.
- La reforma laboral afecta también a los trabajadores de las Administraciones Públicas: podrán realizarse despidos colectivos e individuales por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas; se entiende como tales la insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos durante tres trimestres consecutivos.
- La empresa puede despedir a un trabajador por absentismo (con indemnización de 20 días por año trabajado) si falta, aunque sea justificadamente, el 20 por ciento de su jornada en dos meses consecutivos, o

el 25 por ciento en cuatro meses discontinuos en un periodo de 12 meses.

TODOS SOMOS TRABAJADORES MÁS BARATOS

- Hasta ahora la indemnización por despido improcedente era de 45 días por año trabajado con un límite de 42 mensualidades, a partir de ahora sólo serán 33 y con un máximo de 24 mensualidades. Desaparecen los salarios de tramitación, que sólo se mantienen cuando proceda la readmisión del trabajador.
- Ahora tu empresa puede bajarte el salario (además de cambiarte el horario, el puesto, etc...) alegando “razones económicas, técnicas, organizativas o de la producción”, y sólo tendrá que comunicártelo con 15 días de antelación. Si no lo aceptas, puedes extinguir tu contrato con 20 días de indemnización por año trabajado con un máximo de 9 meses.
- También pueden cambiarte las condiciones de trabajo si tu empresa decide desvincularse del convenio colectivo que deba aplicar. Además, el Gobierno ha decidido limitar a dos años la vigencia de un convenio caducado (en esos 2 años tu salario no se actualizará), y después de esos dos años se te aplicará –si es que lo hay– un convenio colectivo de ámbito superior.
- Los trabajadores a tiempo parcial podrán hacer horas extras.
- Los trabajadores que estén cobrando la prestación por desempleo podrán ser requeridos para desarrollar tareas en beneficio de la comunidad, que se pueden establecer mediante acuerdos con las Administraciones Públicas y empresas privadas.





injusta
CON LOS TRABAJADORES
ineficaz inútil
PARA LA ECONOMÍA PARA EL EMPLEO

NON à la Réforme du Marché du Travail

INJUSTE pour les travailleurs

INEFFICACE pour l'économie

INUTILE pour l'emploi

Le Gouvernement du Parti Populaire a approuvé le 10 février 2012 – sans dialogue social et sans information réglementaire aux partenaires sociaux – Real Decreto Ley¹ 3/2012 de Mesures Urgentes Pour la Réforme du Marché du Travail (BOE² n° 36, du 11 février 2012). Nous reprenons, ci-dessous, les principales mesures de cette loi réactionnaire qui ne créera pas d'emplois, mais bien au contraire puisque n'importe quel travailleur pourra maintenant être licencié plus facilement, rapidement et à un moindre coût.

Le Gouvernement, selon le Président lui-même

« a déjà reconnu que cette réforme ne créera pas d'emplois. Et c'est vrai. Aucune réforme du marché du travail ne l'a fait. Les emplois sont créés seulement quand il y a de la croissance économique et notre pays est en récession puisque le Gouvernement et les institutions européennes refusent d'accepter que leurs politiques sont erronées et injustes.

Le Gouvernement du PP se comporte comme si l'Espagne était sous tutelle économique (comme la Grèce, le Portugal ou l'Irlande), et au lieu d'aborder une réforme transparente et urgente du système financier, dont tout le monde ignore l'état réel, il fait peser sur les travailleurs la déréglementation du marché du travail qui les appauvrit et les laisse à la merci des décisions patronales.

L'UGT et les CCOO, a initié un processus de mobilisations contre cette brutale injustice vis-à-vis des droits des travailleurs, et lance un appel à tous les citoyens pour qu'ils s'informent sur les nouvelles conditions de travail et qu'ils sachent à quel point ils sont concernés. Considérant que cette Réforme du Marché du Travail est inacceptable, injuste et inutile, nous ne devons pas nous résigner et nous devons participer tous aux mobilisations et lutter pour récupérer nos droits de travailleurs et de citoyens.

¹ Real Decreto Ley : Décret Loi

² BOE : Boletín Oficial del Estado, Journal Officiel

TRAVAILLEURS “EN SOLDES” POUR LES PETITES ENTREPRISES

Si une entreprise de moins de 50 travailleurs (la presque totalité d'entre elles) embauche un salarié, elle peut utiliser le nouveau type de contrat « pour entrepreneurs » :

- Il s'agit d'un contrat de trois ans appelé « indéfini » (à durée indéterminée), mais avec une période d'essai d'un an, le licenciement peut intervenir à n'importe quel moment, sans démarches administratives, ni indemnisation, ni droits d'aucune sorte.
- S'il s'agit d'une personne de moins de 30 ans, et à la fois il s'agit d'un premier contrat, l'entreprise percevra une subvention de 3.000 € de la part des pouvoirs publics.
- S'il s'agit d'un chômeur en fin de droits, il n'est pas intéressant d'embaucher. L'entreprise choisira un chômeur qui perçoit une prestation pour pouvoir déduire de ses charges 50% de la prestation que le chômeur, désormais embauché, aurait du percevoir durant une année, et le travailleur pourra rendre compatible 25% de la prestation avec le salaire qui lui sera versé par l'entreprise. C'est-à-dire que l'entreprise consommera 50% de la prestation que le travailleur aurait du percevoir.

PLUS DE PRÉCARIÉTÉ POUR LES JEUNES

- Les contrats de formation et d'apprentissage, actuellement pour les travailleurs entre 16 et 25 ans, seront valables pour les travailleurs jusqu'à 30 ans (et sans limite d'âge pour les personnes handicapées), jusqu'à ce que l'Espagne ne passe en dessous des 15% de chômeurs.
- Ces contrats pourront être d'un maximum de 3 ans (c'est-à-dire un an de plus qu'actuellement). Le temps de travail effectif est maintenu à 75 % d'un temps complet, mais seulement la première année, la seconde et troisième il peut être de 85%.

DE L'ARGENT PUBLIC POUR LES CHEFS D'ENTREPRISES S'ILS CRÉENT DES EMPLOIS... POUR CERTAINS

- L'entreprise peut embaucher un travailleur de moins de 30 ans pour recevoir des bonus à ses cotisations patronales à la Sécurité Sociale, jusqu'à un plafond de 3.300 € sur trois ans, et 300€ de plus si c'est une femme.
- L'entreprise sera aussi intéressée par les chômeurs de plus de 45 ans qui le sont depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois : elle pourra percevoir un bonus de la Sécurité Sociale jusqu'à 3.900 € sur trois ans, et 600€ de plus s'il s'agit d'une femme.

LICENCIEMENT PLUS FACILE, MOINS CHER ET PLUS RAPIDE POUR TOUS

- Jusqu'à présent le chef d'entreprise devait prouver que le licenciement était justifié pour des raisons suffisantes et de poids ; maintenant le travailleur est démuni et sans capacité de réaction, puisque n'importe quelle excuse peut permettre un licenciement.
- L'entreprise n'a plus besoin d'avoir des pertes de bénéfices pour licencier pour des raisons économiques, elle a seulement besoin d'avoir gagné ou vendu moins au cours des trois derniers trimestres. Elle pourra licencier avec une indemnisation de 20 jours par année travaillée et un maximum de 12 mensualités.

- Jusqu'à présent, les licenciements collectifs (ERE)³ devaient être autorisés par les Autorités administratives en matière de travail. Ce n'est plus nécessaire, la décision de l'entreprise prévaut désormais. Pour contester ces licenciements collectifs il ne restera que le recours aux tribunaux.
- La réforme du marché du travail atteint aussi les travailleurs des Administrations Publiques : des licenciements collectifs et individuels pourront avoir lieu pour des causes économiques, organisationnelles, techniques et productives ; l'on entend par là les insuffisances budgétaires survenues et persistantes pour le financement des services publics pendant trois trimestres consécutifs.
- L'entreprise pourra licencier un travailleur, avec une indemnisation de 20 jours par année travaillée, en prétextant le manque d'adaptation aux changements techniques intervenus dans le poste de travail (même si cela est possible qu'après avoir proposé au travailleur un cours d'adaptation).
- L'entreprise pourra licencier un travailleur par cause d'absentéisme (avec une indemnisation de 20 jours par année travaillée) s'il est absent, même de façon justifiée, à hauteur de 20% de son temps de travail sur deux mois consécutifs, ou bien 25% sur 4 mois de façon discontinue sur une période de 12 mois.

DES TRAVAILLEURS MOINS CHERS

- Jusque là les indemnisations pour licenciement abusif étaient de 45 jours par année travaillée avec une limite de 42 mensualités, maintenant ce seront 33 jours et un maximum de 24 mensualités. Les salaires de transition disparaissent, et ne pourront être maintenus que quand le travailleur doit être réadmis.
- Maintenant les entreprises peuvent baisser les salaires et changer les horaires, le poste de travail, etc., en prétextant des « raisons économiques, techniques, organisationnelles ou de production », et cela avec seulement 15 jours de préavis. Si le travailleur n'accepte pas, le contrat peut être résilié avec 20 jours d'indemnisation par année travaillée et un maximum de 9 mois.
- Il est possible également de changer les conditions de travail si l'entreprise décide de se décrocher de la convention collective qu'elle doit appliquer. En plus, le Gouvernement a décidé de limiter à deux ans le prolongement d'une convention collective finalisée (et pendant ces deux années les salaires ne seront pas mis à jour), et par la suite il sera appliqué une convention collective de niveau supérieur, dans le cas où celle-ci existe.
- Les travailleurs à temps partiel pourront faire des heures supplémentaires.
- Les travailleurs qui perçoivent une prestation de chômage pourront être réquisitionnés pour effectuer des travaux d'intérêt collectif ou social, qui peuvent être mis en place en accord avec les Collectivités Publiques et les entités privées.

³ ERE: Expediente de Regulación de Empleo (Demande administrative de Régularisation des emplois dans une entreprise pour les licenciements collectifs)

NO
A LA REFORMA LABORAL

injusta
CON LOS TRABAJADORES
ineficaz inútil
PARA LA ECONOMÍA PARA EL EMPLEO

NO to the labour market reform

Unfair to workers

Inefficient to economy

Useless to employment

The Popular Party government of Spain approved on February 10, 2012 -by Royal Decree-Law, without regulatory consultation or prior information to social partners- a reactionary labour market reform that creates the conditions for any worker to be fired easily, quickly and cheaply.

The Government, through its own President's voice, has already accepted that this reform will not create jobs. And it is true. No labour market reform does. Only economic growth creates employment, and our country is in recession due to the government and European authorities' refusal to accept that their policies are wrong and unfair.

The Popular Party government behaves as if the Spanish economy were under supervision (such as Greece, Portugal and Ireland), and instead of dealing with a clear, urgent reform of a financial system which nobody knows the real situation, places on workers the deregulation of labour market that empoverishes and leaves them at the mercy of business decisions.

The Spanish trade unions UGT and CCOO have started out a process of mobilizations against this brutal violation to workers' rights and have called on all citizens to gain knowledge on the new working conditions and be informed on how they are affected. If you think this Labour Market Reform is unacceptable, unjust and useless, do not resign yourself; get involved in the protests and do fight to regain our rights as workers and citizens.

"SALE" WORKERS FOR SMALL COMPANIES

If you are hired by a company with fewer than 50 workers (almost all of them are) this company can make use of a new type of contract "for entrepreneurs":

- It is a three-year contract and they call it 'indefinite or unlimited', but you will be taken on for the first whole year trial period, during this year you could be fired at any time, with no requirements, compensations, or rights of any kind.
- If you are under 30 years old and it is your first contract, the company will pocket a grant of 3,000 Euros from public funds.
- If you are unemployed and you are not receiving any unemployment benefits, they will not be interested in hiring you. They will choose another person who is receiving benefits because the company will be allowed to tax deduct 50% of the benefit the worker had not received yet (for a year), the worker may reconcile the 25% of the benefit with the salary paid by the company. That is, the company will consume 50% of the worker's remaining benefit.

MORE INSECURITY FOR YOUNG PEOPLE

- Training and apprenticeship contracts, applicable to workers between 16 and 25 years old, will include workers up to 30 (no age limit for people with disabilities) for the time the unemployment rate in Spain exceeds 15%.
- These contracts may be up to 3 years (one year extended). The effective working time remains 75%, but just for the first year, the working time for the second and third years can reach 85%.

EVERYBODY'S MONEY FOR EMPLOYERS, IF JOBS ARE CREATED... THESE ARE JUST FOR SOME PEOPLE...

- If you are under 30 years old, the company hiring you could receive bonuses in its payments to Social Security up to EUR 3,300 in three years, and 300 € more in case of women.
- If you are over 45 and you have been unemployed for at least 12 months within a period of 18 months prior to the contract, they will also show interest in you: the company hiring you could receive Social Security benefits up to EUR 3,900 for the next 3 years, and 600 € more in case of women.

EASIER, CHEAPER AND FASTER DISMISSALS FOR ALL

- Up to now the employer had to prove that your dismissal was legitimate because there were enough reasons to do so; from now on you will be helpless and unable to answer. Any excuse will be good to fire you.
- Your company will no longer need to prove financial loss to fire you for economic reasons, it only needs to win or sell -during the last three quarters- less than it used to. You can be hired with a compensation of 20 days per year, up to a maximum of 12 months.

- Up to now, mass dismissals (ERE)¹ needed to be approved by the Labour authority. It is not necessary any longer; the employer's decision is the one that always prevails. The only alternative to these dismissals will be going to court.
- This labour market reform also affects the employees of the public administration: there shall be individual and collective dismissals attributable to economic, organizational, technical or productive reasons such as persistent insufficient budget resources to finance public services for three consecutive quarters.
- The company can fire an employee for absenteeism (with compensation of 20 days per year worked), if they are off work -even being justified- 20% of their working time in two continuous months, or 25% in four discontinuous months within a period of 12 months.

WE ALL ARE CHEAPER EMPLOYEES

- Up to now the compensation for unfair dismissal was 45 days per year worked, up to a maximum of 42 months; from now on it will just be 33 days, up to a maximum of 24 months. Processing salaries disappear, this will only remain where readmission appropriate.
- Now your company can reduce your salary (apart from changing your timetable, position, etc...) arguing "economic, technical, organizational or production reasons", and they will just have to let you know it with 15 days notice. If you don't take it, you can conclude your contract with 20 days compensation per year worked, up to a maximum of 9 months.
- They can also change your working conditions if your company decides to move you away from the collective agreement to be applied. Furthermore, the Government has decided to restrict to two years the validity of an out of date agreement ~~out of date~~ (during those two years your salary will not be updated ~~up to date~~), after those two years a higher-level collective agreement will be applied to you.
- Part-time workers can work overtime.
- Workers receiving unemployment benefits may be required to perform tasks for the benefit of the society, these tasks can be established through agreements with public authorities and private companies.

¹ Expediente de Regulación de Empleo: Administrative Record of Employment Regulation.