

Principales aspectos del Real Decreto 3/2012 de Reforma Laboral

La reforma laboral del PP supone más paro y menos derechos

Esta reforma ni se hace para crear empleo ni para evitar su destrucción, sino para contentar a los mercados financieros y a las organizaciones patronales. Es una reforma injusta con los trabajadores ya que destruirá puestos de trabajo al facilitar y abaratar el despido, lo contrario de lo que necesita nuestra economía. Además recorta los derechos colectivos de los trabajadores para aumentar el poder discrecional de los empresarios.

El Gobierno, pese a sus declaraciones, ha despreciado el diálogo y la concertación social y aunque pueda aprobar la reforma sin negociar con los interlocutores sociales y el resto de fuerzas políticas, no lo hará sin **una fuerte contestación social en la calle y en el Congreso de los Diputados a través de la representación parlamentaria de CHUNTA ARAGONESISTA.**

1.

Una reforma antilaboral que abarata y facilita el despido

- Reduce la indemnización del despido improcedente de 45 días por año con un límite de 42 mensualidades a 33 días con un límite de 24 mensualidades en todos los contratos indefinidos.
- Se suprimen los salarios de tramitación aunque el juzgado declare posteriormente el despido improcedente.
- Se modifican las causas de despido para evitar el control judicial, por tanto **se generaliza el despido por causas objetivas con 20 días/año** con un máximo de 12 mensualidades.
- Desaparece la autorización administrativa para aprobar un ERE extintivo de carácter colectivo.
- Facilita el despido por absentismo por enfermedad común, ya no se relaciona con el nivel de absentismo global en la empresa, sino que se convierte en una causa individual de despido objetivo.
- Se incluye el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.

NO A LOS **RECORTES**
DEL **PP**



NI EN DERECHOS, NI EN SERVICIOS

www.chunta.org

2.

El Gobierno no reduce las modalidades de contratación, al contrario crea un nuevo contrato

- Se mantienen todos los tipos de contratación temporal existentes en lugar de reducirlos, uno de los principales problemas del mercado de trabajo aragonés con altas tasas de temporalidad y rotación laboral.

- Se abre la puerta al despido libre al crear un nuevo contrato indefinido, para empresas de menos de 50 trabajadores, que podrá extinguirse durante su primer año de duración (que se considera como periodo de prueba) sin indemnización, aviso o motivo alguno, solo por la simple voluntad del empresario. Es una especie de contrato temporal sin causa.

- Este contrato introduce diferencias en las posibilidades de empleo de los parados colocando en mejor situación a quienes perciben prestaciones respecto de aquéllos que ya han agotado las mismas, ya que hace posible compatibilizar la percepción de desempleo con trabajo en el 25% de la cuantía.

- El contrato a tiempo parcial se modifica para permitir la realización de horas extraordinarias, lo que anima al fraude en su utilización y tiene efectos negativos en las cotizaciones y prestaciones sociales.

- Se empeoran las condiciones del contrato para la formación y el aprendizaje.

- Se permite la encadenación de contratos temporales (24 meses en un periodo de 30) durante todo el 2012.

- Las ETTs podrán actuar como agencias privadas de colocación.

- En 6 meses se modificará el régimen de las mutuas para su gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

3.

Se precarizan las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras para dar un mayor poder discrecional al empresario

- Facilita al empresario la posibilidad de modificación sustancial de las condiciones de trabajo unilateralmente tales como jornada, horario y sistema de rendimiento.

- No se podrán modificar las condiciones que derivan de un convenio, aunque sí se podrán modificar las condiciones de un pacto o acuerdo colectivo en la empresa.

- Se incluye entre las causas objeto de modificación la cuantía salarial, cuando antes solo era posible modificar a través del Art. 41 del ET el sistema de remuneración pero no su cuantía. Por tanto, se podrá reducir unilateralmente el salario cobrado por encima de convenio a uno, varios o todos los trabajadores sin necesidad de acuerdo.

- Se generaliza la posibilidad del empresario de encomendar funciones diferentes, movilidad funcional, (incluidas las de categoría inferior) de forma temporal (artículo 39 E. de T.) y definitiva (artículo 41 de E. de T.) en los términos recogidos en las propuestas de CEOE y se centra en la modificación de funciones fuera y dentro del grupo profesional.

- Cuando se modifique (recordamos que de forma unilateral) por la empresa la jornada/horarios/turnos, el salario y/o las funciones, la persona afectada podrá extinguir el contrato por causas objetivas con 20 días de indemnización y un máximo de 9 meses.

- Modifica el sistema de clasificación profesional para hacer desaparecer las categorías y en su disposición adicional novena obliga a todos los convenios vigentes cuya clasificación profesional esté basada en categorías, a modificarla en el

plazo de un año por un sistema de grupo profesionales.

- **Facilita las causas justificativas de los traslados geográficos.** El control judicial respecto a la causa de la movilidad queda limitado, en tanto que ya no se exige juicio de razonabilidad ni finalidad alguna respecto a la medida adoptada. En caso de no estar de acuerdo con la decisión de la empresa se puede optar por la rescisión con 20 días y un máximo de 12 meses.

- **En conciliación familiar** cuando un trabajador haga uso del permiso de lactancia o se reduzca su jornada para cuidado de un menor o familiar deberá fijar en su solicitud previa la fecha de incorporación que antes no debía precisar. En el caso de las reducciones de jornada la reforma específica que esa reducción será en la jornada diaria, con lo que se pierde la posibilidad de hacerlo por días o semanas.

- **Desaparece la autorización administrativa para aprobar un ERE de suspensión del contrato o reducción de la jornada** (como en los EREs extintivos).

4.

El Real Decreto afecta gravemente a la negociación colectiva

- **Facilita al empresario la no aplicación o descuelgue del convenio** pudiendo modificar la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de turnos, sistema de remuneración, salarios, sistema de trabajo y mejoras voluntarias de la acción protectora de la

Seguridad Social (hasta ahora no se podía).

- Sólo hará falta como **causa económica** que de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas.

- También **se podrá realizar cambios técnicos, organizativos o en la producción sin que haya acuerdo entre las partes y con menos control** de la Administración.

- **El convenio de empresa**, sea cual sea el número de sus trabajadores, **se sitúa sin excepción como preferente respecto al convenio sectorial o territorial** en la mayor parte de los capítulos laborales que regula.

- **El convenio de empresa puede reducir las condiciones laborales incluidas el salario o el horario** del convenio superior (no la jornada máxima pero si su distribución irregular).

- Se modifican el Art. 85 y 89 del ET **para eliminar como contenido mínimo de los convenios plazos legales para su denuncia, inicio de negociación y plazos máximos para su renovación.** Se modifica las competencias de las comisiones paritarias y se les deja de atribuir funciones por mandato legal.

- **Acaba con la ultractividad de los convenios a los dos años de terminar su vigencia si no se ha alcanzado un acuerdo.** Si terminado este periodo de negociación no hay acuerdo o laudo arbitral que lo sustituya y han pasado dos años, se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación o el estatuto de los trabajadores. Esto conlleva la **individualización de las condiciones de trabajo.** Para los convenios que actualmente están en situación de ultractividad, el plazo de dos años empieza a partir de esta fecha.

5.

Es una reforma contra el autogobierno de Aragón y que resta competencias al Gobierno Aragonés en materia laboral

- La Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón ya no podrá autorizar o desautorizar los EREs extintivos de carácter colectivo. Transcurrido el período de consultas el empresario remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado (sea con acuerdo o sin él) y las condiciones del mismo, notificando los despidos individualmente a los trabajadores afectados. Esto deja libertad a la empresa para despedir sin acuerdo y con 20 días, afecta seriamente a la acción sindical y **elimina la autorización administrativa del Gobierno de Aragón en los expedientes de extinción de empleo.**

- **Desaparece la autorización administrativa para aprobar un ERE de suspensión del contrato o reducción de la jornada** (como en los extintivos). Finalizado el período de consultas, la empresa comunica a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores la decisión final de suspensión del contrato o reducción de jornada y

las nuevas condiciones laborales, con lo que el único papel que le queda a la autoridad laboral es la de comunicar la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo (INAEM) la fecha a partir del cual surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos.

- **Esta reforma atenta contra el autogobierno y recorta competencias del Gobierno de Aragón, que ya no decidirá si autoriza o desautoriza los EREs.** La desaparición del control previo y la autorización administrativa deja libertad absoluta a los empresarios para poder despedir como quieren y sin necesidad de llegar a acuerdos con la parte social, lo que incentivará el cierre de empresas y las estrategias de deslocalización industrial.

En conclusión, es una nueva reforma que no sólo no va a crear empleo sino que va a favorecer su destrucción. Supone un ataque al autogobierno y a las competencias de Aragón en una materia tan sensible como la laboral, es una reforma contraria a lo que necesita la economía aragonesa, que precariza las condiciones laborales, aumenta el poder discrecional de los empresarios y desmonta el modelo de negociación colectiva.

