

LA REFORMA LABORAL APROBADA EN EL R. DECRETO LEY 3/2012 ES LA REFORMA DEL DESPIDO

TRABAJADORES "DE SALDO" PARA LAS EMPRESAS PEQUEÑAS

Si te contrata una empresa con menos de 50 trabajadores (que son casi todas) puede aplicarte un nuevo tipo de contrato "para emprendedores"

* Le llaman "indefinido", es un contrato para **3 años** y con un periodo de prueba durante 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/a que contrata, tu empresa se embolsará una subvención de **3.000€ de dinero público**.

* Si eres **parado/a sin prestación** por desempleo no interesará contratarte, porque la empresa si contrata a alguien que cobre prestación, podrá deducirse fiscalmente el 50% de la prestación que tuviera pendiente de percibir el trabajador/a (durante un año), y éste/a podrá compatibilizar el 25% de la prestación con lo que le pague la empresa. Es decir, **la empresa consumirá el 50% de la prestación que todavía le pueda quedar al trabajador/a**.

MÁS PRECARIEDAD PARA LOS JÓVENES

* Los contratos de formación y aprendizaje, aplicables a trabajadores entre 16 y 25 años, se podrán hacer con trabajadores hasta de 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 amplía 1 año). El tiempo de trabajo efectivo para el primer se mantiene en el 75% de la jornada, en el segundo y tercer año puede llegar al 85%.

TODOS SOMOS TRABAJADORES MÁS BARATOS

* La indemnización por **despido improcedente** será de **33 días** por año trabajado con un límite de **24 mensualidades**, cuando hasta ahora era de 45 días y con un límite de 42 mensualidades.

* La empresa podrá comunicarte con 15 días de antelación la **bajada del salario** alegando "razones económicas, técnicas, organizativas o de producción". Si no lo aceptas, puedes extinguir tu contrato con 20 días de indemnización por año trabajado con un máximo de 9 meses.

* La **empresa podrá cambiar las condiciones de trabajo** si decide desvincularse del convenio colectivo que deba aplicar. Además el Gobierno ha decidido limitar a 2 años la vigencia de un convenio caducado (en esos 2 años tu salario no se actualizará) y pasado este tiempo se te aplicará (si es que lo hay) un convenio colectivo de ámbito superior.

* Si eres un trabajador/a que **estás cobrando la prestación por desempleo**, podrás ser requerido/a para realizar **tareas en beneficio de la comunidad**, que se podrán establecer mediante acuerdos con las Administraciones Públicas y empresas Privadas.

* Si eres un trabajador/a a **tiempo parcial** podrás hacer **horas extras**.

DESPIDO MÁS FÁCIL, MÁS BARATO Y MÁS RÁPIDO PARA TODOS

* Para despedirte la empresa **sólo** necesita haber ganado o vendido menos en los tres trimestres previos al despido. **Podrá despedirte** con una indemnización de **20 días** por año trabajado y un máximo de **12 mensualidades**.

* Los despidos colectivos **ya no necesitan** ser autorizados por la Autoridad laboral, es **decisión única del empresario**.

* La empresa puede **despedir** por **absentismo** (aunque esté justificado), si el trabajador falta el 20% de su jornada en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses discontinuos en un periodo de 12 meses.

* La Reforma Laboral **afecta** también a los trabajadores de **Administraciones Públicas**: podrán darse despidos colectivos e individuales por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas.



FETE-UGT Informa

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

* Si al contratarte tienes **menos de 30 años**: La empresa podría recibir bonificaciones de la S.S. de hasta **3.300€ en 3 años** y **300€ más** si eres mujer.

* Si al contratarte tienes **más de 45 años** y llevas en el paro al menos 12 meses de los 18 anteriores al contrato: La empresa podría recibir bonificaciones de la S.S. de hasta **3.900€ en 3 años** y **600€ más** si eres mujer.

CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA GANAMOS TODOS

La negociación colectiva ofrece protección a los trabajadores equilibrando la posición de superioridad que tiene el empresario en el contrato de trabajo.

EL CONVENIO COLECTIVO PROTEGE Y MEJORA LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

El Diálogo Social y la Negociación Colectiva tienen sólidos cimientos en España

HAN ACREDITADO SU EFICACIA EN LA CONSECUCCIÓN DE LOS CONSENSOS LABORALES Y EN LA SUPERACIÓN DE CONFLICTOS.

Los salarios en España no han tenido influencia alguna en la escalada de los precios.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA HA SABIDO CONJUGAR UN INCREMENTO MODERADO EN LAS DISTINTAS FASES DEL CICLO ECONÓMICO CON LAS GANANCIAS DE COMPETITIVIDAD DE NUESTRA ECONOMÍA.

Los convenios colectivos reconocen los derechos de los trabajadores en materia de jornada y horario de trabajo, salarios, despidos, conciliación, condiciones de trabajo etc.

SIN CONVENIOS, SU CONCRECIÓN Y DESARROLLO QUEDARÍA EN MANOS DEL EMPRESARIO.

LOS CONVENIOS Y ACUERDOS EN MATERIA LABORAL ESTÁN AVALADOS POR LA AMPLIA LEGITIMIDAD QUE TIENEN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS

SIN CONVENIOS Y SIN NEGOCIACIÓN COLECTIVA, NO HABRÍA OTROS DERECHOS QUE LOS BÁSICOS ESTABLECIDOS EN LA LEY

Los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva son fruto del diálogo entre empresarios y trabajadores.

SE NEGOCIAN SIN INTERFERENCIAS DE TERCEROS Y NO DEPENDEN DE LA VOLUNTAD DEL PODER PÚBLICO.

El sistema vigente otorga amplias facultades a la negociación colectiva para posibilitar la adaptación flexible de las condiciones de trabajo en la empresa

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EVITA LA COMPETENCIA DESLEAL ENTRE EMPRESAS Y SECTORES

El marco legal vigente sobre N. colectiva permite que los acuerdos alcanzados sean de aplicación a los trabajadores con independencia de su cualificación profesional o tamaño de la empresa.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EVITA LA INDIVIDUALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

La Negociación colectiva ha permitido adaptar y flexibilizar las condiciones de trabajo y empleo a las necesidades de los procesos productivos y la economía del país.

SIN REVISAR LAS REGLAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA LEY

FETE-UGT INFORMA