



**DESDE NUESTRA
SECCIÓN SINDICAL...**

15.09.2012
PROTESTA GENERAL
Marcha a Madrid



ARRUINAN EL PAÍS
LO TIENEN QUE PAGAR

MODIFICACIONES INTRODUCIDAS

LEY 3/2012 DE 6 DE JULIO

**(REFORMA LABORAL TRAS TRÁMITE
PARLAMENTARIO)**

CUADRO COMPARATIVO

SECCIÓN SINDICAL
UGT - CECA

Estimados compañeros/as:

Al deterioro de las relaciones laborales en las empresas y el desequilibrio en las mismas, que a favor de los empresarios introdujo con la Reforma Laboral el Gobierno del PP, facilitando y abaratando el despido en todas sus formas, ha sumado agresiones transversales a toda la sociedad con:

- **Un incremento del IVA, impuesto que pagamos todos con independencia de nuestro nivel de renta; la gasolina le cuesta lo mismo al Sr. Urdangarín que a cualquier trabajador; el IVA del material escolar se incrementa en un 17%.**
- **Una subida de las tasas universitarias y de la enseñanza en general, que dificulta el acceso a la educación a los hijos e hijas de las familias más afectadas por la crisis; por ejemplo en Madrid la matriculación en FP era gratuita (al menos en los módulos de servicios sociales) ahora habrá que pagar 180 euros.**
- **Las agresiones a las condiciones de trabajo en la función pública, constituyen un ataque a los servicios públicos mismos, como la Educación, la Sanidad, etc. Servicios que necesitamos quienes vivimos de un sueldo.**
- **Una rebaja del 10% en las prestaciones por desempleo de quienes carecen de un puesto de trabajo.**

Son algunos ejemplos que junto al incremento del coste de las medicinas, demuestran que nadie ha quedado indemne. Y aún preparan más recortes. Todo para salvaguardar los intereses de los banqueros y los especuladores nacionales e internacionales.

Sirva este documento con las modificaciones introducidas como recopilatorio de las agresiones a los derechos de los trabajadores y ciudadanos impuesta por el Gobierno del PP en un plazo record.

Como siempre esperamos que os sirva de utilidad, quedamos a vuestra disposición para aclarar cualquier duda.

Roberto Tornamira Sánchez

Sº General FeS-UGT-Madrid

TRAS LA REFORMA LABORAL	ANTES
<p>DESPIDO COLECTIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> • La empresa podrá efectuar despidos colectivos si tiene una disminución de ingresos (aunque no existan pérdidas) durante 3 trimestres (9 meses). • Desaparece la necesidad del empresario de acreditar y justificar las medidas. • No necesita autorización de la autoridad laboral para ejecutar la medida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sólo se podía iniciar el procedimiento cuando existía una disminución persistente de su nivel de ingresos, que pudiera afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. • La empresa debía acreditar las causas alegadas y justificarlas. • La autoridad laboral debía autorizar la medida para poder proceder a ejecutarla, tras analizar que las causas alegadas y los trámites realizados justificaban la solicitud de despido colectivo.
<p>DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se elimina la relación entre absentismo del trabajador y el total de la plantilla del centro de trabajo. • A modo de ejemplo, se podrá despedir por causas objetivas a un trabajador que se ausente por enfermedad justificada unos nueve días en un período de dos meses consecutivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se establecía una relación entre el absentismo de cualquier trabajador y el índice de absentismo de los trabajadores del centro de trabajo, que debía superar el 2,5% en el mismo período. Se requería, por tanto, que para poder despedir por esta causa, el absentismo del trabajador superara en un elevado porcentaje la media del resto de trabajadores.
<p>DESPIDO IMPROCEDENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desaparece la obligación por parte del empresario de abonar los salarios de tramitación en caso de no abonar la indemnización por despido en un plazo de 48 horas y ser declarado posteriormente improcedente. • Todos los contratos indefinidos tendrán, en caso de despido no justificado, una indemnización correspondiente a 33 días de salario por año trabajado a partir de la entrada en vigor de esta Ley, independientemente de la fecha en la que se produjo el contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> • La anterior legislación obligaba al empresario a reconocer la improcedencia y abonar la indemnización correspondiente en un plazo máximo de 48 horas si quería no tener que hacerse cargo de los salarios dejados de devengar desde la fecha del despido hasta la sentencia que declarara la improcedencia del despido. • Hasta la fecha, la indemnización por despido improcedente (el que no tiene ninguna causa que justifique ser despedido), era de 45 días de salario por año trabajado. • Ninguna reforma había modificado las condiciones anteriormente pactadas. Siempre se había respetado lo acordado en el momento de la firma del contrato.
<p>INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PACTADAS EN CONVENIO COLECTIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> • El empresario podrá no aplicar las mejoras que se hayan pactado en el Convenio Colectivo en relación a la jornada, el horario y los turnos de trabajo, el salario, los sistemas de trabajo, las funciones y las mejoras de carácter social. • Podrá tomar la medida si existe, simplemente, disminución de beneficios (aunque siga teniéndolos) durante dos trimestres consecutivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sólo se permitía no aplicar el incremento salarial pactado en el Convenio Colectivo tras justificar la necesidad y únicamente si previamente demostraba que la aplicación de ese incremento afectaba a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la empresa.

TRAS LA REFORMA LABORAL	ANTES
<p>MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se rebajan las obligaciones de justificación por parte del empresario de la necesidad de efectuar las medidas. 	<ul style="list-style-type: none"> • En el Estatuto de los Trabajadores se hacía más hincapié en que sólo se podría efectuar demostrando que la adopción de las medidas era necesaria para la mejora de la situación de la empresa.
<p>SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA</p> <p>No se necesitará autorización previa de la Autoridad Laboral para suspender o reducir la jornada del contrato de los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El empresario podrá aplicar la medida sólo notificándolo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se requería autorización por parte de la Autoridad Laboral para poder aplicar la medida, una vez el empresario hubiera demostrado, mediante la documentación necesaria, la necesidad de aplicarla.
<p>PRIORIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los Convenios de Empresa tendrán prioridad normativa sobre los Convenios Sectoriales, aunque rebajen las condiciones referentes a las retribuciones del salario base, las horas extraordinarias o la retribución del trabajo a turnos, el horario y la distribución de la jornada, las modalidades de contratación, las medidas de conciliación, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los Convenios Colectivos Sectoriales establecían la imposibilidad de que pudieran acordarse condiciones que rebajen las pactadas en el Convenio. A modo de ejemplo, no se podía firmar un Convenio de Empresa con tablas salariales inferiores a las fijadas en el Convenio Sectorial, o con una jornada máxima anual superior.
<p>VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transcurrido 1 año* desde la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya llegado a un acuerdo, se perderá su vigencia. • La pérdida de la vigencia supone que no existiría regulación sobre condiciones como incremento salarial, horarios, vacaciones, jornada anual, complementos por enfermedad, permisos retribuidos, etc. . por encima de los mínimos marcados en el Estatuto de los Trabajadores. <p>* Antes del trámite parlamentario, el RDL establecía 2 años desde la denuncia del Convenio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los Convenios Colectivos no perdían su vigencia, y se mantenían sus condiciones, independientemente del tiempo que se tardara en alcanzar un acuerdo. • La negociación de un Convenio Colectivo se podía desarrollar sin la presión que supone que pasado un plazo, desaparece la vigencia y sin que la otra parte contemple la posibilidad de que dejar pasar el tiempo supone que podrá contratar trabajadores sin tener que aplicar ningún convenio Colectivo. • Condiciones como que cuando estamos enfermos la empresa complemente las prestaciones de la Seguridad Social o que tengamos una jornada anual inferior a las 1800 horas aproximadas que establece el Estatuto de los Trabajadores, son algunas de las que se perderían en caso de agotar el plazo de dos años.

<p style="text-align: center;">TRAS LA REFORMA LABORAL</p>	<p style="text-align: center;">ANTES</p>
<p>JORNADA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se permite a las empresas distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% por ciento de la jornada de trabajo. • El trabajador, tras un preaviso ridículo de cinco días, deberá modificar su jornada a capricho del empresario sin que se tengan en cuenta las necesidades personales ni familiares que pudiera tener. Esta medida hecha por tierra una parte de lo avanzado en materia de conciliación de la vida laboral o familiar. * Antes del trámite parlamentario, el RDL establecía un 5% de jornada irregular. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sólo se podía distribuir irregularmente la jornada mediante acuerdo, individual o colectivo, pero siempre con aceptación por parte del trabajador o sus representantes legales.
<p>REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores, por cuidado de hijos menores de ocho años o familiares con algún tipo de discapacidad podrán reducir su jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores podían reducir su jornada diaria, anual, semanal o mensual. Sólo se establecía que tenían derecho a reducir su jornada ordinaria de trabajo.
<p>CONTRATO DE TRABAJO APOYO A EMPRENDEDORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se crea un tipo de contrato nuevo para empresas de menos de 50 trabajadores con un periodo de prueba de 1 año, periodo durante el cual se podrá despedir sin preaviso ni indemnización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es un tipo de contrato que no existía antes. Independientemente del tamaño de la empresa, los periodos de prueba se indicaban en los Convenios Colectivos, según la categoría profesional. La media es aproximadamente de tres meses.
<p>CONTRATOS FORMATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los contratos formativos podrán celebrarse con trabajadores menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento. • Los contratos en prácticas tendrán una duración máxima de tres años y se podrán repetir en caso de distinta ocupación laboral o actividad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se podía celebrar con trabajadores menores de 21 años. • Tenían una duración máxima de 2 años y el trabajador no podía ser contratado nuevamente en prácticas aunque se tratara de otra titulación.
<p>CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasta ahora, los trabajadores contratados a tiempo parcial no podían hacer horas extraordinarias, entendiéndose que si eran necesarias, lo adecuado era ampliar la jornada establecida en el contrato de trabajo.

TRAS REAL DECRETO 3388/2011	ANTES
<p>SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congelación del Salario Mínimo Interprofesional en 641, 40 euros (con catorce pagas) para 2012 	<ul style="list-style-type: none"> • El salario mínimo interprofesional se ha incrementado todos los años desde 1967, que comenzó a actualizarse anualmente, unos años por encima del IPC y otros por debajo. • Es la primera vez en democracia que no se contempla ninguna subida para este salario que fija el mínimo que debe cobrar un trabajador a jornada completa.
TRAS REAL DECRETO L8Y 20/2011	ANTES
<p>IRPF</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se aprueba una subida temporal, durante dos años, 2012 y 2013, del impuesto sobre la Renta. • Se incrementa el porcentaje de IRPF que abonamos en cada nómina entre un 0,75%, para los ingresos inferiores a 17.707 euros y un 7% para rentas a partir de 300.000 euros. 	<ul style="list-style-type: none"> • A modo de ejemplo, un trabajador sin hijos que cobra 16.000 euros al año, abonaba de impuestos de IRPF alrededor de 54 euros menos antes de esta medida.
<p>IBI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incremento del Impuesto de Bienes Inmuebles Se aumenta el 4%, el 6% o el 10%, dependiendo de la antigüedad de la revisión catastral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dependiendo de cuando se realizó la revisión catastral, se abonaba entre 15 y 30 euros menos de impuesto.
<p>RENTA BÁSICA DE EMANCIPACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derogación de la renta básica de emancipación de los jóvenes. • Sólo lo cobrarán los que ya la tuvieran reconocida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consistía en un conjunto de ayudas directas dirigidas a los jóvenes que accedieran a una vivienda en régimen de alquiler • Los beneficiarios recibían, entre otras, una ayuda de 210 euros mensuales para poder hacer frente al coste del alquiler.
TRAS REAL DECRETO L8Y 16/2012	ANTES
<p>MEDICAMENTOS</p> <p>Se amplía de forma general el porcentaje que el paciente abona por cada receta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los pensionistas deben abonar un mínimo del 10% del medicamento con un límite máximo dependiendo de la renta. Sólo se exceptúan los que perciben pensiones no contributivas. • Los trabajadores en activo con rentas superiores a 18.000 euros anuales abonarán el 50 % del coste de la receta y si es superior a 100.000, será el 60 %. • Se excluyen 426 fármacos de la lista de medicamentos financiados por la sanidad pública, de los que se tendrá que aportar el 100% del coste del tratamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los pensionistas no abonaban ningún porcentaje del coste del medicamento. Considerando la extensa aportación que ya habían realizado durante toda su vida laboral. • Todos los activos abonaban un 40% del coste. • Enfermos de Inflammaciones reumatoides, ansiedad, psoriasis, migrañas o varices, entre otras, que recibían tratamiento para su patología abonaban solo una parte del coste del medicamento al tener financiación sanitaria.

TRAS EL RDL 90/2012	ANTES
<p>PRESTACION POR DESEMPLEO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se reduce el porcentaje que cobrarán los desempleados a partir del día 181 al 50% de la base reguladora. • Se amplía el porcentaje de cotización del desempleado por lo que, unido a la reducción de la prestación supone una disminución importante del cobro de prestaciones por desempleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • La prestación por desempleo consistía en el 70 % de la base de cotización durante los primeros 180 días y del 60% a partir del 181. <p>La aportación a la Seguridad Social del trabajador desempleado se reducía en un 35%, que era abonada por la entidad gestora.</p>
<p>SUBSIDIO POR DESEMPLEO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se elimina este subsidio especial y se amplía la edad de los beneficiarios del subsidio de mayores de 52 años a 55. • En caso de desempleo de un trabajo a tiempo parcial, se percibirá la parte proporcional a las horas trabajadas de ese 80%.. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los desempleados mayores de 45 años disponían de un subsidio especial con carácter previo al subsidio por desempleo general. • Eran beneficiarios también los desempleados mayores de 52 años. <p>La cuantía de los subsidios por desempleo era del 80% del IPREM, tanto si la pérdida de empleo venía de un contrato a tiempo completo o parcial.</p>
<p>CONTROL DE PRESTACIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se faculta a la Entidad Gestora para suspender el abono de las prestaciones cuando simplemente se aprecien indicios de fraude. • El trabajador desempleado deberá demostrar que está realizando acciones de búsqueda de empleo, sin especificar qué considerará como pruebas de esa búsqueda. En caso de no poder demostrarlo se le suspenderá el abono de la prestación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Obviamente existía un control del cumplimiento de las obligaciones del desempleado, pero para suspender el abono de la prestación debía existir pruebas fehacientes del fraude.
<p>FONDO DE GARANTÍA SALARIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se reduce la cantidad máxima que abona FOGASA en caso de impagos de salario de las empresas al doble del Salario Mínimo Interprofesional, con un máximo de 120 días. Lo que supone que el trabajador que sufra impagos de salario por parte de su empresario, todo lo que pase del cuarto mes no cobrado no le será compensado. • Lo mismo ocurre cuando existe un incumplimiento por parte del empresario de las indemnizaciones por despido. Se reduce el máximo del salario diario a tener en cuenta para el cálculo de la indemnización. 	<ul style="list-style-type: none"> • FOGASA abonaba como máximo el triple del SMI, con un máximo de 150 días. Igualmente, se tomaba como máximo diario para el cálculo de la indemnización el triple del SMI.

TRAS EL RDL 20/2012	ANTES
<p>IVA</p> <p>• Se aumenta el tipo de IVA, con efectos a partir del 1 de septiembre de 2012. A pesar de las acciones y protestas que desarrolló el Partido Popular en contra de la subida del IVA decretada por el anterior gobierno, se incrementan los tipos general y reducido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipo general 21% • Tipo Reducido 10% 	<p>• Desde el 1 de julio de 2010, los tipos de IVA general y reducido eran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipo general 18 % • Tipo Reducido 8%
<p>DEDUCCION POR VIVIENDA</p> <p>• Se elimina la deducción por Vivienda para todos los compradores a partir del año 2013.</p> <p>• Se elimina la compensación fiscal por deducción en adquisición de vivienda habitual a todos aquellos que adquirieron su vivienda antes del 20 de enero de 2006</p>	<p>• Para la deducción por vivienda se tenía en cuenta la base imponible de la declaración de la renta. Tenían derecho a la misma aquellos con una base imponible superior a 24.107,20 euros.</p> <p>• Al existir una modificación en la Ley, los compradores anteriores eran compensados con esa medida al estar perjudicados por la misma.</p>
<p>NUEVO RECORTE EN LA RENTA BASICA DE EMANCIPACION</p> <p>• Reducción del 30 por 100 del importe a beneficiarios que siguen teniendo reconocida la ayuda, consiste ahora en 147 euros al mes.</p>	<p>• Todos los beneficiarios que cumplieran los requisitos para poder obtenerla, recibían la ayuda consistente en 210 euros mensuales</p>

FICHA DE AFILIACION A UGT

Nombre..... Apellidos.....

Fecha nacimiento..... DNI.....

Calle..... nº.....Esc.....Piso.....Letra.....

Municipio..... Provincia..... DP.....

Empresa..... Centro de Trabajo.....

Correo electrónico..... .telef.....

Domiciliación bancaria (datos cuenta)...../...../...../..... Fecha.....

FIRMA

Si decide afiliarse a este Sindicato es obligatorio rellenar la presente solicitud.
Los datos cumplimentados serán tratados en un fichero responsabilidad de la "Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España" (en adelante UGT) con domicilio social en Madrid (calle Hortaleza, 88 y código postal 28004), para las siguientes finalidades:
"Emisión de carnés de afiliación. "Emisión de recibos de la cuota sindical, así como la gestión del cobro de ésta. "Envío de información y publicaciones sobre cuestiones que afecten a la vida interna de UGT y a su actividad externa. "Elaboración de estadísticas. "Prestación de servicios. "Envío de ofertas de bienes y servicios, de acuerdo con la reglamentación interna del Sindicato.
Además si desempeña labores de representación colectiva, sus datos serán tratados por UGT para la realización y seguimiento de las actividades sindicales amparadas en la legislación vigente.
Asimismo, mediante la firma de la presente solicitud, usted también otorga su consentimiento expreso y escrito para que UGT lleve a cabo la cesión de sus datos, a la entidad bancaria o a la empresa en la que presta sus servicios, para proceder al cobro de la cuota sindical.

Por último, le informamos que usted puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos, solicitándolo por escrito a UGT en la dirección arriba indicada.