

**NUEVO CONTRATO INDEFINIDO:** Las empresas de menos de 50 trabajadores podrán utilizar el nuevo contrato indefinido sin indemnización durante un año de período de prueba, lo que supone en la práctica establecer el despido libre y gratuito.

**SE MANTIENE EL MARCO SINDICAL SIN DEMOCRATIZACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL:** La reforma sigue reconociendo los privilegios y la utilización abusiva del término "sindicatos más representativos", que vienen realizando la patronal, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las administraciones, en contra de la reiterada jurisprudencia en favor de la proporcionalidad defendida por la USO.

**NO SE DA SOLUCIÓN AL COLECTIVO CON CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS Y TIEMPO PARCIAL:** Se facilita y se legaliza la cotización de horas extraordinarias. No se da solución a la cotización de estas modalidades de contrato a los efectos de acceder a los derechos sociales plenos de prestación por desempleo y jubilación. Se sigue sin considerar día trabajado = día cotizado para acabar con la discriminación del colectivo.

**SE OLVIDAN LAS PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL:** La reforma prioriza la contratación de jóvenes hasta 30 años y mayores de 45 años con prestación por desempleo, beneficiándose las empresas del 50% de la prestación del nuevo contratado; buscando recortar el gasto de prestación por desempleo y maquillar la estadística de paro juvenil. La USO defiende priorizar a las personas en riesgo de exclusión social, como son los parados de las familias con todos los miembros en paro y sin prestación, así como los parados que agotaron su prestación.

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA:** La reforma no contempla el modelo históricamente defendido por la USO de complementariedad de ámbitos y legitimación negociadora, respetando la proporcionalidad de los resultados electorales en la empresa o el sector.

**ULTRACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS:** Se implanta por primera vez la caducidad del convenio a los dos años del final de su vigencia, dejando de ser efectivo en todo su contenido.

# HUELGA GENERAL

29 MARZO 2012

USO  
UNIÓN SINDICAL OBRERA

CONTRA



## DECRETOS Y ACUERDOS QUE:

- ✓ FACILITAN Y ABARATAN EL DESPIDO
- ✓ RECORTAN DERECHOS SOCIALES BÁSICOS
- ✓ REBAJAN LOS SALARIOS
- ✓ PRECARIZAN EL EMPLEO FLEXIBILIZÁNDOLO

¡OTRA SALIDA DE LA CRISIS ES POSIBLE!  
LAS PERSONAS LO PRIMERO

Para la USO  
UNIÓN SINDICAL OBRERA

29 MARZO 2012

USO  
UNIÓN SINDICAL OBRERA

HUELGA  
GENERAL

# CONTRA: LA REFORMA LABORAL, EL AENC Y LOS RECORTES SOCIALES

## SOBRAN RAZONES PARA LA HUELGA GENERAL

**DESPEDIR SERÁ MÁS FÁCIL:** Se ha eliminado la necesidad del empresario de “acreditar los resultados alegados y justificar la razonabilidad de la decisión extintiva”. Con la reforma se podrá despedir con 20 días por año y tope de 12 meses, alegando 3 trimestres de pérdidas o previsión de éstas o cuando descienda el nivel de ingresos o ventas.

**DESPIDOS MÁS BARATOS:** Desaparecen los despidos con 45 días y tope de 42 mensualidades vigentes desde la transición democrática.

Los nuevos despidos improcedentes serán de 33 días y tope de 24 meses (720 días) se generalizarán los despidos con 20 días y tope de 12 meses.

Los recortes de la indemnización por despido improcedente afecta a todo aquél que tenga menos de 28 años de antigüedad en la empresa.

**ERE'S SIN AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA:** Las empresas podrán imponer ERE's sin necesidad de resolución de la DGT para despidos colectivos y reducción de jornadas. Ello supondrá abaratar los mismos.

**DESPIDOS OBJETIVOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS:** Se abre por primera vez el despido colectivo de los empleados públicos con 20 días, cuando se produzca insuficiencia presupuestaria durante tres trimestres.

**DESPIDO POR ABSENTISMO:** Se podrá despedir con 20 días por año y tope de 12 meses, si se falta al trabajo por enfermedad común justificada el 20% de la jornada (9 días en el período de 2 meses).

**REBAJA DE SALARIOS:** El AENC firmado por la Patronal y CCOO-UGT para los años 2012 – 2014, cambia radicalmente el método para fijar los salarios, aplicando un severo recorte salarial y un cambio del modelo de revisión salarial tradicional, no actualizando tablas.

**FLEXIBILIDAD LABORAL:** El AENC ha sido la antesala de la reforma laboral, facilitando y reconociendo la flexibilidad interna y externa, la distribución irregular de la jornada, la movilidad funcional y geográfica y la inaplicación del convenio colectivo, abriendo así las puertas al gobierno para con su reforma del mercado laboral, endurecer la flexibilidad.

29 MARZO 2012