



SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL

Nº 139

CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL

LIQUIDACIÓN FINAL

**LAS NUEVAS (DES)REGULACIONES DEL
TRABAJO y LAS CONSECUENCIAS
sobre Salarios, Contratación, Despidos
(tanto individuales como colectivos),
Negociación Colectiva y Empleo.**

FEBRERO 2013

BOLETÍN

INFORMATIVO

CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL

CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL

“LIQUIDACION FINAL”:

LAS NUEVAS (DES)REGULACIONES DEL TRABAJO y LAS CONSECUENCIAS sobre Salarios, Contratación, Despidos (tanto individuales como colectivos), Negociación Colectiva y Empleo.

{ Índice }

1. SALARIOS.
2. CONTRATACIÓN.
3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
4. DESPIDOS.
5. EMPLEO.

**NO HAY VUELTA ATRÁS
POR EL REPARTO Y LA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA**



INTRODUCCIÓN

“Nos encontramos con el agua al cuello y, cientos de miles de personas, quizás millones, son ahogadas con la expoliación de sus derechos fundamentales, el empleo y un salario suficiente para vivir con dignidad, y la expropiación de sus rentas [bien salariales, bien de sus pensiones y prestaciones], sirven para financiar la gran estafa del sistema financiero”.

“Los fundamentos básicos del estado Social y de Derecho, que hasta ahora, constituían los pilares de las democracias representativas, fueron quebrados desde el mismo momento que se modificó el artículo 135 de la CE: “siempre habrá dinero para pagar los intereses y el capital de una deuda absolutamente ilegítima, a banqueros, fondos de inversión y demás buitres”

“Necesitamos conocer la realidad por más que la misma sea abyecta y, necesitamos tener un posicionamiento político, sindical y social no sólo muy crítico con ésta, sino también y, sobre todo, tenemos que enfrentarnos y desobedecer a quienes son los responsables de esta barbarie”.

1. SALARIOS

1.1 ¿Qué dice la Ley 3/2012 al respecto de los salarios o retribución salarial?

En primer lugar que el empresario se puede descolgar de las condiciones salariales, tanto en su remuneración como en la cuantía del salario y lo puede hacer de dos maneras: una, el descuelgue clásico del convenio del sector y, dos, la bajada de salarios, a través del artículo 41 ET. Siempre tiene que haber causa.

El empresario a su vez, puede de dejar de complementar las percepciones por IT establecidas en los convenios colectivos, a la vez que puede dejar de hacer las aportaciones a los planes de pensiones. Siempre tiene que haber causa.

Al facilitar el despido y rebajar sustancialmente las indemnizaciones, además de suprimir los salarios de tramitación, el decrecimiento en rentas salariales es notorio.

Las nuevas tasas impuestas para recurrir a la justicia en materia laboral, en segunda instancia, hará inviable muchas reclamaciones de cantidad, con el consiguiente decrecimiento de las rentas salariales¹.

¹ En cantidades, el límite de los 3000 euros, se establece para recurrir en suplicación (191 LRJS).

CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL

1.2 ¿Qué dice el Acuerdo sobre limitación de incrementos salariales para el 2012, 2013 y 2014 suscrito por CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT?

Que los incrementos salariales deben situarse en torno al 0,6% (El gobierno es la referencia que ha cogido para incrementar el Salario Mínimo Interprofesional para el 2013, el 0,6%) y que parte de los incrementos que se pacten deben estar relacionados con la productividad.

Es decir, se asume por las partes que la devaluación salarial masiva es parte consustancial a las “políticas de salida a la crisis”.

CONSECUENCIAS CONCRETAS

en este balance desde febrero 2012:

El gran objetivo de la reforma es la devaluación generalizada de las rentas salariales, expresadas estas en salarios, en costes por hora trabajada, en pensiones, en prestaciones. Según los datos, lo están consiguiendo.

El efecto, no sólo es perverso por el mayor empobrecimiento de cada vez más personas, sino que ni tan siquiera está suponiendo un control, vía precios, del precio de las mercancías (IPC), por una parte y por otra, toda vez que ya tenemos un mercado de trabajo desregulado y disciplinado (por pura “autoritas”), se consigue unas tasas de desempleo tan injustas desde el lado del trabajo y tan beneficiosas, desde el lado del capital, pues, este ejército de reserva desempleada, por ahora no supone ningún problema político (conflicto), sino un agregado positivo a la hora de fijar o negociar los precios del trabajo, ya que éstos decrecen, no sólo no aumentan o mantienen el coste de su reproducción (IPC), con lo cual la productividad y competitividad suben, con recuperación de la rentabilidad de la tasa de ganancia.

a) Los incrementos salariales pactados:

Incremento salarial inicialmente pactado por ámbito funcional para 2010 - 2011 y 2012

	2010 [†]	2011 ^{**}	2012 ^{***}
TOTAL	1,30	2,48	1,78
Convenios revisados	1,32	2,68	1,92
Convenios firmados	1,20	1,58	0,83
Convenios de empresa	0,96	1,86	1,82
Convenios revisados	0,90	2,17	2,05
Convenios firmados	1,09	1,11	0,42
Convenios de otro ámbito	1,33	2,54	1,77
Convenios revisados	1,34	2,72	1,90
Convenios firmados	1,22	1,65	0,88

Fuente: Avances Mensuales de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo - MEySS

[†]Inicio de EE. EE. 2010 - Registrados hasta 31 de diciembre de 2010.

^{**}Inicio de EE. EE. 2011 - Registrados hasta 31 de diciembre de 2011.

^{***}Inicio de EE. EE. 2012 - Registrados hasta 31 de mayo de 2012.

■ SUBIDA SALARIAL

En %

■ Nuevos convenios

■ Total convenios

■ IPC



Fuente: EL PAÍS

CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL

b) Los costes Laborales al tercer trimestre 2012:

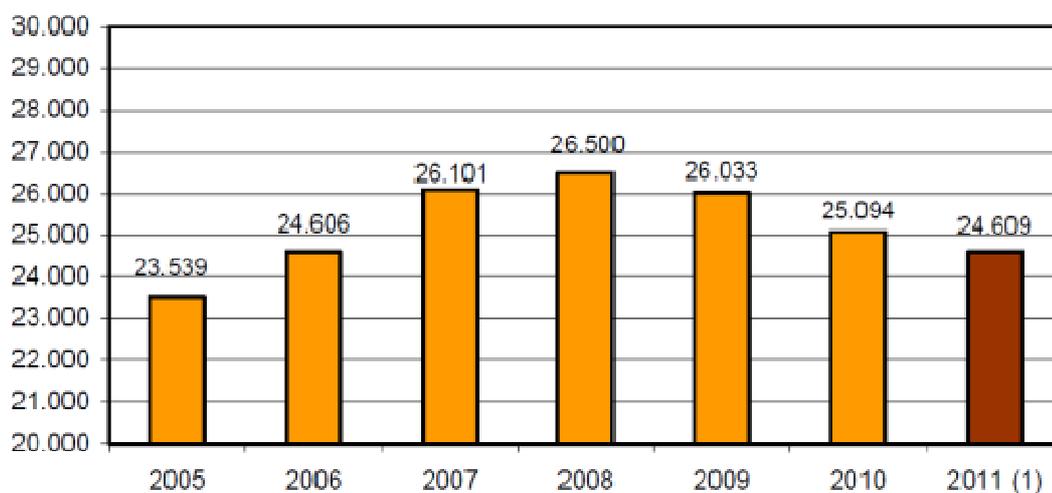
- El coste por hora trabajada solamente aumento en el tercer trimestre 2012, comparado con el mismo del 2011, un 0,2%, cuando la inflación a septiembre 2012 se situaba en el 3%.
- El coste por hora trabajada en tasa interanual, solo se incrementó en el 0,6%. Como muestra este dato, el pacto entre CC.OO, UGT, CEOE y CEPYME de incrementos medios del 0,6%, parece que “da sus frutos”.

c) Los costes en Prestaciones:

- 3,2 millones de personas paradas que no perciben ningún tipo de prestación del desempleo, ni contributiva, ni asistencial y, a la vez más de 1,8 millones de hogares, tienen a todos sus miembros activos parados o paradas.
- Lo cual, entre otros factores (economía sumergida, sobre todo), explica que los ingresos por persona miembro del hogar caigan casi a un tercio del salario medio:

Evolución de los ingresos medios por hogar

Euros



(1) Datos provisionales

- Las rentas salariales, se encontraban en el 2011, solamente 1,2 puntos por encima de las correspondientes al 2001 y la brecha salarial, cada día se agranda más: los asalariados directivos/ejecutivos ya perciben casi el 150% de los salarios del resto de categorías laborales y la “distancia entre la renta correspondiente al 20% más rico de la población y al 20% más pobre, pasó de un valor de 5,3 veces en el 2007 a otro de 6,9 veces a finales del 2010” (Informe Foessa), esto es consecuencia de la redistribución al revés, es decir, del segmento más numeroso se detraen (roban legalmente) rentas y se traspasan (apropian “legalmente”) a los segmentos más ricos y más poderosos.

2. CONTRATACION.

2.1 ¿Qué dice la Ley 3/2012 al respecto de la Contratación?

Se crea un nuevo contrato para empresas de hasta 50 trabajadores, con estas características:

- Indefinido
- Jornada completa
- Por escrito y en modelo “ad hoc”

LAS CONSECUENCIAS DE ESTE CONTRATO:

1. Se convierte en un contrato a término.
2. Posibilidad de extinción a discrecionalidad empresarial.
3. Despido libre (sin causa) e indemnización 0, al considerar la ley, que nos encontramos ante un período de prueba (nada menos que de un año), siendo contrario a lo sostenido por el TS, que considera que estos períodos de prueba tan extensos son abusivos.

2.2 Las contrataciones realizadas con este nuevo contrato desde la publicación de la RL en febrero:

LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA EN ESPAÑA

Desde la entrada en vigor de la reforma laboral (febrero-diciembre 2012)



CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL

CONCLUSIONES:

1ª Incentivos fiscales a los empresarios por este tipo de contratos:

- Primer contrato y con menor de 30 años: 3.000 euros.
- Desempleados beneficiarios de prestación contributiva: deducción fiscal por un importe equivalente al 50% de la prestación pendiente.

Además de los Incentivos fiscales, si la contratación se hace con:

- Jóvenes entre 16 y 30 años: bonificaciones en la cuota empresarial de la SS, durante tres años.
- Mayores de 45 años: bonificaciones en la cuota empresarial de la SS, durante tres años.

2ª Contratos de formación y aprendizaje:

- Menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo baje al 15%.
- Pueden ser contratados hasta 3 años para una actividad y luego hasta otros 3 para otra actividad.
- Trabajo efectivo hasta el 85% a partir del 2º año.
- Reducción de todas las cotizaciones: hasta el 100% empresas menos de 250 y 75% en empresas de = o + trabajadores.

CONSECUENCIAS CONCRETAS

en este balance desde febrero 2012:

- ✓ **SE PRETENDE** y se consigue **UNA REBAJA SALARIAL** pura y simplemente.
- ✓ **SE LEGALIZA EL FRAUDE EMPRESARIAL DE MANERA MASIVA**
- ✓ Se dota de absoluta seguridad jurídica al empresario.
- ✓ Las reducciones de cuotas en los contratos con cargo a la Tesorería General de la Seguridad Social, más los incentivos fiscales, solo tienen un objetivo minorar el coste de trabajo para los empresarios sin que esas “ayudas públicas” hayan servido y, posiblemente no servirán, para asegurar efectos en la creación de empleo, ni siquiera en la reducción de empleo de forma duradera ni en la de la contratación temporal.

CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL

EFFECTOS EN LA CONTRATACION:

2011), en la **contratación** se observa:

- cae la *contratación* en un 4,4%
- caen los *contratos indefinidos totales* (conversiones e indefinidos) en un 5,8%
- caen las *conversiones* en indefinidos en un 14,3%
- crecen los *contratos indefinidos iniciales* un 0,5%
- la *proporción* de *contratos indefinidos* sobre el total de contratos alcanza la cifra más baja en agosto de 2012: 6%
- cae la *contratación temporal* un 4,6%

Desde que comenzó la reforma laboral, los **nuevos contratos de emprendedores**:

- son sólo un 0,7% del total de *contratos firmados*.
- suponen el 9,5% del total de *contratos indefinidos*
- representan un 15,6% de los *contratos indefinidos ordinarios* (categoría en la que se encuadran)
- no se conoce su cifra detallada mes a mes
- no se puede saber cuántos se acogen a bonificaciones o a incentivos fiscales
- en el período, se va reduciendo el uso de este contrato acogido a medidas de fomento

Fuente: Gabinete Técnico UGT

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

LA REFORMA POSIBILITA:

1. Prioridad del convenio colectivo de Empresa y/o grupos de empresas.
2. Descuelgue Salarial convencional y auto-descuelgue del resto de condiciones de trabajo.
3. MODIFICACION SUSTANCIAL CONDICIONES DE TRABAJO.
4. La eliminación de la ultraactividad.

EN CONCLUSIÓN:

- ➡ Se destruye la capacidad normativa de los convenios, pues las condiciones colectivas pactadas, pueden ser eliminadas (descuelgue) y/o modificadas unilateralmente por el empresario, en base a la “descausalización” llevada a efecto por el legislador.
- ➡ Desnaturaliza la eficacia general del convenio, pues abre la vía para la individualización de las condiciones del contrato, a la vez que “fulmina” la ultraactividad² de los convenios, los cuales tendrán una eficacia máxima de un año, salvo pacto en contrario.

²Véase el Informe sobre ultraactividad publicado por el SP de la CGT

CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL

- Es decir los tres principios básicos de la Negociación colectiva, la naturaleza normativa de los convenios colectivos, la eficacia general de los convenios y la ultraactividad o prórroga automática del contenido normativo de los convenios, se encuentran eliminados de facto.

CONSECUENCIAS CONCRETAS

en este balance desde febrero 2012:

- 1) La consecuencia más dolorosa es sin duda el campo aplicativo de la Negociación Colectiva: la cobertura de los convenios ha decaído drásticamente:

AÑOS	TRABAJADORES/AS	%
2008 ³	12.000.000	100%
2009	11.500.000	95,83%
2010 ⁴	10.800.000	90%

- 2) La tasa de cobertura descendió hasta el 55% en el 2011 y a fecha de octubre 2012, esta tasa aún a descendido más, encontrándose en el 40%.
- 3) La consecuencia dramática es el hecho político del desplazamiento (reemplazar) de la contractualidad como método, es decir la capacidad de llegar a acuerdos por las partes, por el principio de unilateralidad del empresario que determina no sólo las condiciones individuales del trabajo sino también las colectivas.

³ La tasa de cobertura en el principio de la crisis era muy alta y afectaba a 12 millones de trabajadores, base de la cual partimos para establecer el 100% sobre esta cifra.

⁴ A partir de 2010, con las Reformas del gobierno PSOE, y, especialmente la Reforma de la Negociación Colectiva con la Ley 7/2010, la tasa de cobertura desciende en picado.

4. DESPIDOS

La extensión de las causas del despido de carácter económico, aplicable tanto al despido colectivo (51.1 ET), como al objetivo:

El art.51.1 ET dice ahora: “Se entiende que concurren causas económicas cuando 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. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”

4.1 Despido por absentismo:

- Se elimina el % de absentismo colectivo.
- Se profundiza en sancionar la enfermedad o cualquier tipo de ausencia justificada.
- 20% de las jornadas efectivas por bajas justificadas en dos meses consecutivos, siempre que en los 12 meses anteriores se hubieran producido unas bajas superior al 5%, y 25% de bajas justificadas en 4 meses, en un período de 12 meses.
- No computan: horas huelga, horas sindicales, accidente de trabajo, embarazo, paternidad/maternidad, licencias y vacaciones, lactancia, bajas superiores a + de 20 días, violencia de género.

4.2 La supresión de la autorización administrativa para el despido colectivo y para la suspensión de los contratos o reducción de jornada:

- Eliminación de la autorización administrativa previa para el despido colectivo.
- Eliminación de la autorización administrativa previa para las decisiones empresariales de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- Se mantiene la autorización administrativa para las Empresas en Concurso y en los casos de fuerza mayor.

4.3 El Despido Colectivo y Objetivo en el Sector Público:

- La Reforma plantea: “El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el art.3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público,

CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL

aprobado por el RDL 3/2011 de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del ET...

- A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas... Se entenderán que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes... se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos...

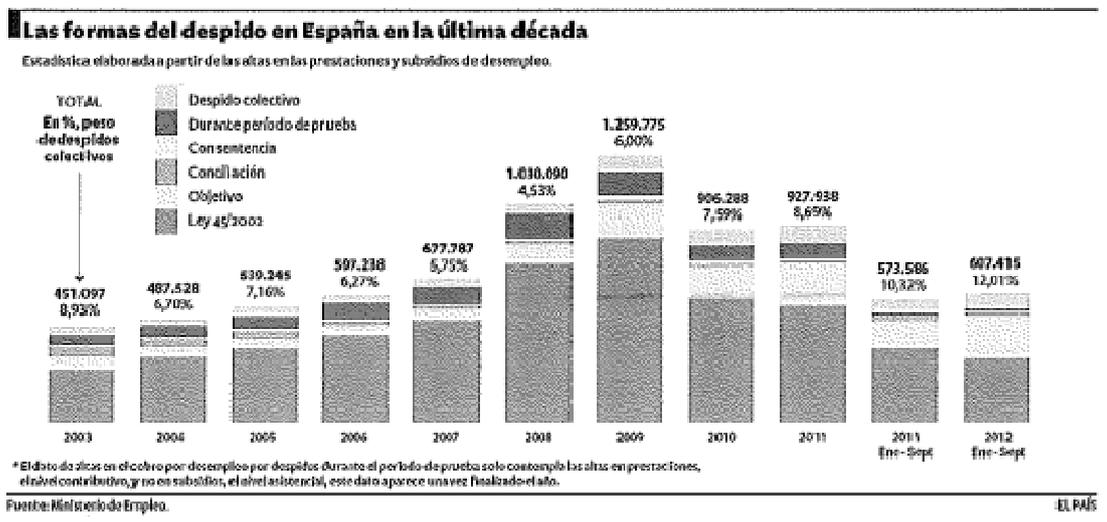
4.4 La Reforma sobre el Despido, pretende la “virtual desaparición” de la causalidad, la razonabilidad y la proporcionalidad, en los despidos económicos.

EL DESPIDO Y SUS INDEMNIZACIONES:

- A. El despido objetivo desde el 12 de febrero, fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012, se constituye en el despido normalizado de todos los trabajadores y trabajadoras, de cualquier sector, incluido el Sector Público para el personal laboral, con una indemnización de 20 días por año y máximo 12 mensualidades.
- B. El despido Improcedente, desde el 12 de febrero, se indemniza con 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades.
- C. El despido Improcedente antiguo, sólo afecta a aquellos trabajadores/as con antigüedades iguales o superiores a 28 años a fecha de 12 de febrero, el resto le coge el tope de los 720 días.
- D. Se suprimen los salarios de tramitación, sólo siendo posible cobrarlos en los supuestos de despido improcedente cuando el empresario opte por la readmisión en vez de la indemnización.
- E. FOGASA: Sólo cubre la prestación por despido procedente, lo que descarta que el Fogasa pueda subvencionar despidos improcedentes, injustificados o sin causa como en alguna medida parecía haber admitido la legislación anterior.

CONSECUENCIAS CONCRETAS

en este balance desde febrero 2012:



En la serie histórica que se muestra desde el 2003, los empresarios siempre han preferido a la hora de las reestructuraciones, “limpiezas” o, simplemente echar a la calle a la gente, los despidos individuales, por encima de los colectivos. Una razón obvia con doble lectura, el despido colectivo supone porcentajes significativos de personas y como la ley posibilita cada 90 días echar de manera individual hasta un número porcentual, el empresario ha utilizado esta vía y, por supuesto la explicación política: el despido individual es poco o nada conflictivo.

El despido colectivo desde el 2009, año en el cual se da una pérdida total de empleos de casi 1,3 millones de personas, significaba un 6% solamente, sobre el total de despedidos/as, y, sube al doble en el 2012 a septiembre de ese año, lo cual es doblemente significativo, pues sobre la mitad de despedidos/as en total -comparado con el 2009-, los procedimientos colectivos de extinción se multiplican por el doble.

La Reforma Laboral al suprimir la autorización de la Administración y no tener que negociar con los sindicatos para que el ERE sea aprobado, ha utilizado esta vía como más barata y rápida.

Los despidos colectivos llevan a un incremento de trabajadores afectados del 45,4% entre marzo y junio de 2012 respecto al año anterior:

- aumentan un 58,2% los afectados por *suspensión*
- crecen en un 38,2% los afectados por *reducción*
- se incrementan también los afectados por *extinción* en un 15,2%

Fuente: Gabinete Técnico de UGT

CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL

ERE 2011/2012(noviembre 2011-noviembre 2012)

AÑO	2011	2012	%
EREs	14.000	24.000	71,42%
TRABAJADORES/AS	216.000	332.000	53,70%

Fuente: Elaboración propia

El incremento de Expedientes de Regulación de Empleo, en el período Enero-Octubre 2011, comparado con el mismo del 2012, ha supuesto un 71,42% y, en lo relativo a trabajadores/as afectados/as por ERE, este incremento es del 53,70%.

4.5 Los Despidos Colectivos y las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia y Audiencia Nacional:

En el tema de los EREs (Despidos Colectivos), se han producido 34 Sentencias (datos de prensa), de las cuales 26 han declarado la nulidad o la improcedencia de los EREs fundamentalmente por⁵:

- No cumplir con las formalidades establecidas en el artículo 51, en lo relativo a la información debida y el deber de negociar durante el periodo de consultas. (La mayoría de las mismas)
- No existencia de la causa o falta de justificación de la misma.
- No negociar de buena fe.

Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (*despidos colectivos*) - datos reales a 20 de diciembre 2012 del presidente del TSJM-:

- Se han producido 14 Sentencias, todas ellas con excepción de una, son Despidos Colectivos en el mercado privado y una de ellas, en un organismo público, la Agencia del Alquiler Estatal.
- En las 14 Sentencias el Despido Colectivo ha sido declarado NULO.

⁵ Hay que tener cuidado con este dato de prensa y de parte de la Judicatura, pues la mayoría de dichas Sentencias no han entrado en la causa, es decir si existe una causa suficiente, objetiva, proporcional, etc., al respecto de lo establecido en el convenio 158 de la OIT y Directivas Europeas sobre despidos colectivos.

CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL

Causas de la NULIDAD:

- No cumplir con las formalidades establecidas en el artículo 51 ley 3/2012 y Reglamento RD 1483/12: STSJM 25/05/12 y 30/05/12 y STSJ de Catalunya de 23/05/12⁶
- Sentencias de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social): Al igual que las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia, la legislación comunitaria (Directivas Europeas sobre Despidos Colectivos) y la legislación de la OIT, han sido fuente normativa en la producción de derecho, a la hora de las resoluciones. Directiva 98/59/CE y Convenio 158 de la OIT.
- Importancia de la Memoria Explicativa en los ERE: la memoria no puede ser un mero relato de los supuestos hechos; la memoria tiene vocación de acreditar y convencer de la concurrencia de las causas:
 - Información suficiente⁷
 - Proporcionalidad y equidad en los sacrificios
- Es esencial el Periodo de Consultas.
- La Comisión Negociadora debe ser la legitimada.
- La negociación debe ser real con intercambio de propuestas reales y llevarla hasta el fin⁸.
- Nulidad por fraude de ley⁹

⁶ **NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO POR CAUSAS ECONOMICAS TRAS LA REFORMA LABORAL 2012:** *“insuficiencia de la memoria explicativa, falta de aportación de la documentación obligatoria exigida e incumplimiento del periodo de consultas por la empresa, que se limita a exponer su posición inamovible, sin efectuar concesiones u ofrecer otras opciones. GRUPO DE EMPRESAS: responsabilidad solidaria: funcionamiento unitario, prestación indiferenciada de servicios por los trabajadores, confusión de plantillas”...*TSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), sentencia núm. 415/2012 de 30 mayo. AS 2012\1672 .

⁷ **DESPIDO COLECTIVO POR CAUSAS ECONOMICAS: nulidad:** incumplimiento empresarial de la preceptiva entrega de documentación económica y del informe técnico, tanto a los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas, como en la vía judicial. TSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 584/2012 de 22 junio. AS 2012\1936

⁸ **Sentencia de la Audiencia Nacional 112/2012 de 15 de Octubre** *“no se aprecia la existencia de buena fe en la negociación: la empresa adopta su decisión tras un único intento negociador, sin escuchar a partir de entonces las alternativas ofrecidas por los representantes de los trabajadores, al haber notificado el despido a los trabajadores sin finalizar el periodo de consultas”.* (Nulidad de los Despidos Colectivos).

9NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO: *“por fraude de ley al llevar a cabo la empresa, durante el periodo de consultas, negociaciones paralelas con los trabajadores afectados, vaciando de contenido el proceso negociador del citado periodo de consultas; cuando el despido afecta a varios centros de trabajo no es posible la parcelación de la negociación por centros de trabajo, sustanciándose tantas consultas como centros con posibles acuerdos de contenido diverso, por lo que la nulidad del despido llevado ... AN Sentencia 90/2012 de 25 de Julio.*

CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL

Sentencias importantes:

- STS de 30 de Junio de 2012.
- SAN de 7 de Diciembre de 2012.
- SAN de 19 de Diciembre de 2012.

Sentencias significativas en causas económicas:

- SAN 21/11/12 (Justifica el Despido Colectivo al demostrarse la existencia de causas económicas, con pérdidas reales).
- STSJ de la Rioja 27/02/12.10

Sentencias grupos de Empresas: SAN de 26/07/12¹¹

Sentencias del deber de negociar de buena fe: *acreditar que hay propuestas y contrapropuestas.*

- STS de 30 de Junio de 2011.
- SAN de 21/06/12.

¹⁰ NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO POR CAUSAS ECONOMICAS: *“incumplimiento empresarial de su obligación de aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios, al haber presentado unos simples estados intermedios del balance de situación sin firma de los auditores, estando en su poder las cuentas formuladas y auditadas; falta de prueba de las causas económicas, organizativas y de producción alegadas, destacando junto con la amortización de puestos de trabajo una masiva contratación de trabajado”* ... TSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), sentencia núm. 542/2012 de 11 julio. AS 2012\1775 y TSJ Murcia (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 546/2012 de 9 julio. JUR 2012\271508 DESPIDO COLECTIVO: *“nulidad del cese por incumplimiento de requisitos, falta de razonabilidad en la concreción del personal afectado y omisión de los criterios o pautas objetivas para llevar a cabo su determinación”*.

¹¹ DESPIDO COLECTIVO: *nulidad, por vulneración del derecho a la libertad sindical, al concurrir discriminación por motivos sindicales: manifiesta desproporción, en perjuicio de los afiliados a un determinado Sindicato, en el número de los trabajadores afectados por el ERE; falta total de justificación de los criterios de selección de los mismos. GRUPO DE EMPRESAS: existencia: confusión patrimonial, unidad de gestión y de dirección, así como de accionariado: efectos.*

TSJ País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 2033/2012 de 4 septiembre. JUR 2012\366209

5. EMPLEO

El trabajo, el empleo, se ha convertido en un “bien escaso”, a la vez que en un factor continuo de devaluación: el ejército de mano de obra de reserva, cada vez más numeroso, se utiliza para “tirar” los precios y costes salariales.

La pérdidas de empleos, desde el segundo semestre de 2010 (aplicación de la RL del PSOE), donde se contaba con 4,5 millones de personas paradas, son casi

exponenciales y así, a finales del 2011 ya las personas paradas ya suponían los 5 millones, y al tercer trimestre 2012 la EPA considera que los parados/as son 5.780.000 personas.

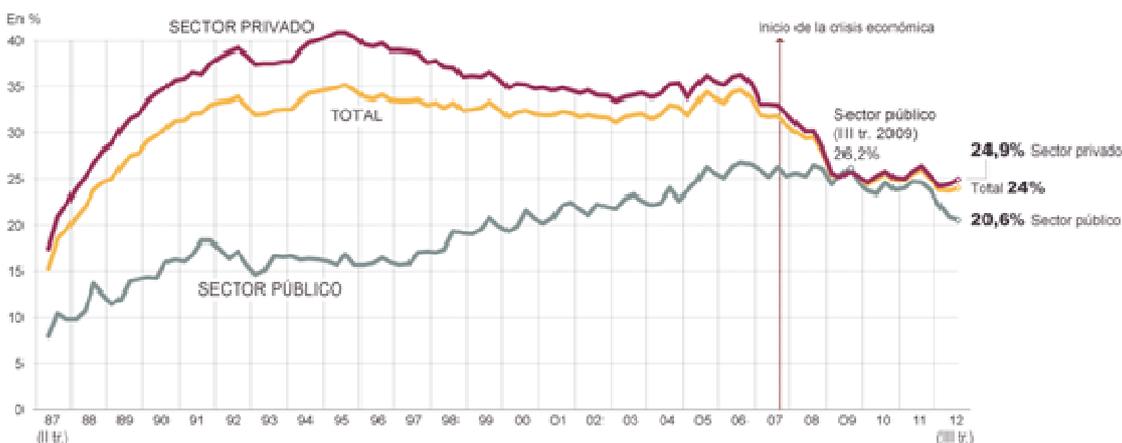
La EPA correspondiente al cierre del año 2012, muestra que ya rozamos los 6 millones de personas desempleadas. Es decir más del 25% de la población activa.

La desaparición del derecho público, derecho necesario, de los centros de trabajo, ha consagrado el poder privado del empresario como fuente normativa de ley, de norma, en las relaciones salariales.

Desde la aprobación de la reforma (febrero 2012), en este período se destruyen 175.000 empleos fijos hasta el mes de octubre.

5.1 Destrucción de empleo Temporal y fijo en sector privado y público (EPA III T.)

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD



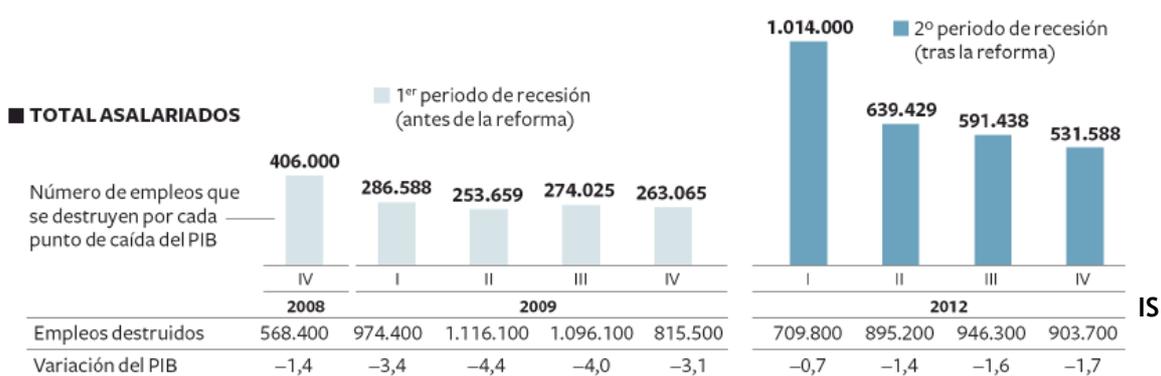
DESTRUCCIÓN DE EMPLEO ENTRE ASALARIADOS DURANTE LA CRISIS

Entre el II trimestre de 2007 y el III trimestre de 2012

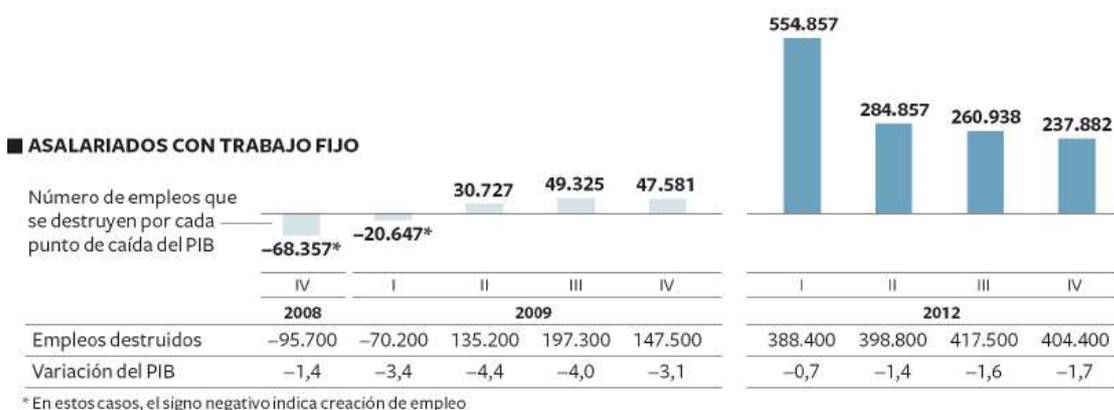
	III tr. 2012	EMPLEOS DESTRUIDOS ↓
TOTAL ASALARIADOS	14.233.100	-2.636.700
+ Trabajadores indefinidos	10.811.400	-669.800
+ Trabajadores temporales	3.421.800	-1.966.800
SECTOR PRIVADO	11.241.400	-2.663.200
+ Trabajadores indefinidos	8.437.100	-847.800
+ Trabajadores temporales	2.804.300	-1.815.400
SECTOR PÚBLICO	2.991.700	117.000
+ Trabajadores indefinidos	2.374.300	223.700
+ Trabajadores temporales	617.500	-106.600

5.2 DESTRUCCION DE EMPLEO desde la Reforma Laboral

Pérdida de empleo tras la reforma laboral



5.3 EMPLEO FIJO EN ASALARIADOS que se destruye



Fuente: EL PAIS

**BOLETÍN
INFORMATIVO
Nº 139**

**FEBRERO
2013**

**COORDINACIÓN
SECRETARIADO
PERMANENTE
DEL
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
GABINETE DE ESTUDIOS**

**IMPRESIÓN
SERVICIOS REPROGRÁFICOS
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
SAGUNTO, 15 - 1º
28010 MADRID**

**TEL.: 91 593 16 28
FAX.: 91 445 31 32**

