



INVOLVE PROJECT SURVEY SPAIN NATIONAL REPORT

By
Charo Caballero Gomez
Carmen Dominguez



MARCO ECONOMICO

Situación económica en España:

En el año 2016 se ha reunido en ocho años desde **que germinó en los Estados Unidos Internacional crisis económica**, cuyas consecuencias permanecen. En este largo período desarrollado países han pasado por diferentes fases del ciclo económico y comportamiento no ha sido la misma en todos los casos. En España, después de una fugaz y tímida recuperación en 2010 y principios de 2011, el resultado de las políticas expansivas en los dos años anteriores, no hubo una recaída de la actividad.

Situación económica en España:

La recesión llega a España con retraso, en comparación con las economías del entorno, y se caracteriza por dos rasgos:

- * El daño irreparable sufrido por el mercado de trabajo en términos de inseguridad en el empleo, el desempleo y la extensión la falta de protección de las personas**
- * Y el alcance de las desigualdades en diversos sectores económicos y campos sociales.**

- No hay ofertas laborales**
- Aumentar el desempleo más del 26%**

Situación económica en España:

Por otro lado esta mejora en la actividad económica no ha sido el resultado de las **políticas y reformas llevadas a cabo por el contrario han obstaculizado la recuperación.**

Recortes de gastos, la devaluación de los salarios, redujo el empleo público, sino que se basa en tres factores naturaleza externa:

- * La depreciación del euro frente al dólar,**
- * Caída de los precios del petróleo**
- * La expansión monetaria decididas por el Banco Central Europeo**

Situación económica en España:

Las consecuencias del son:

- * La aplicación de nuevas leyes como la nueva Ley del Trabajo RD 03/02/2012**
- * La congelación de los salarios**
- * La parada en la industria, especialmente en la construcción**
- * La disminución del poder adquisitivo de los trabajadores,**
- * El aumento de los precios y los impuestos**
- * No hay nuevas inversiones**

Al final, nadie quiere consumir, porque tienen miedo acerca de la situación

METODOLOGIA

Metodología:

Nuestro sindicato, en nuestra Federación trabajamos asesorando a los trabajadores y en la mayoría de los casos conocemos de primera mano la situación.

Por ello, tanto en colaboración con Asesoría Jurídica y los abogados del sindicato, conociendo a los delegados sindicales, y algunos de ellos siendo miembros de Comités de Empresas, nuestra Federación SMC UGT Castilla y León ha participado de todos los procesos de expedientes de una manera activa, con lo que las entrevistas han sido a los trabajadores afectados, y en entrevistas cara a cara.

LEGISLACION. REFORMA LABORAL

Influencia y aplicación del nuevo Real Decreto 3/2012 Reforma Laboral del 10 de febrero.

Con la crisis en España, especialmente en los años 2011 y 2012,
los **ajustes que se realizaron fueron particularmente agresivos.**

Tanto es así que el gobierno por el Real Decreto estableció un particular **reforma laboral agresiva, sin la consulta previa y antes de un acuerdo social** y cuya influencia directa afectó no sólo a los salarios y los despidos, sino también a los expedientes de regulación de empleo de un caso que nos ocupa para este proyecto.

Influencia y aplicación del nuevo Real Decreto 3/2012 Reforma Laboral del 10 de febrero.

Principales modificaciones de la reforma laboral:

1. Los despidos son más fáciles y más baratos, porque se incluyen **razones económicas, organizativas y de producción**. Razón por la que causó que fuera más fácil despedir a los trabajadores, ya que las **empresas no tienen que pagar grandes cantidades de dinero**.

Influencia y aplicación del nuevo Real Decreto 3/2012 Reforma Laboral de 10 febrero.

Principales modificaciones de la reforma laboral:

2. Expedientes de regulación de empleo podrían ser propuestos por las empresas, sin acuerdo con el trabajador, ya que pueden justificar tres cuartas partes de las pérdidas. (*justificando tres trimestre de perdidas*)

3. Los Registros de ERES en Trabajo, pero hay que seguir el protocolo establecido por la ley y supervisado por el ministerio de trabajo, **se puede llevar a cabo si las causas justifican.**

Hasta el momento, **los despidos colectivos (ERE) es necesario ser autorizados por las autoridades laborales.**

Contra estos despidos no habrá más remedio que acudir a los tribunales.

Influencia y aplicación del nuevo Real Decreto 3/2012 Reforma Laboral de 10 de febrero.

Principales modificaciones de la reforma laboral:

4. Los trabajadores pueden ser perjudicados, y si **se extingue el contrato de trabajo** ya que solo puede **ser pagado una indemnización de 20 días por año trabajado.**

Por lo que es fácil de extinguir contratos en los expedientes de regulación de empleo.

Más fácil y más barato.

Influencia y aplicación del nuevo Real Decreto 3/2012 Reforma Laboral de 10 de febrero.

Principales modificaciones de la reforma laboral:

5. El absentismo y las bajas por enfermedad son razones justificadas de despido entre el día 1 y 9. Además **la mutua de accidentes, tienen el poder de forzar el alta médica.** Antes de la reforma laboral, sólo el médico podría dar la baja y el alta médica, y fue más difícil despedir a un empleado en esas condiciones. La empresa puede despedir a un empleado por absentismo (**con indemnización de 20 días por año trabajado**) si es necesario, **aunque justificadamente**, (por ejemplo, por estar en una situación de incapacidad temporal para el común y diferentes unos de otros, a menos que son enfermedades graves) 20% de su tiempo en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses que en un período de 12 meses a partir de la primera incapacidad temporal

***Influencia y aplicación del nuevo Real Decreto 3/2012
Reforma Laboral de 10 de febrero.***

Principales modificaciones de la reforma laboral:

6. Si usted es contratado a una empresa con menos de 50 trabajadores (que son casi todos) tendrá un contrato llamado **“ emprendedores .“**

Es un contrato de **tres años , "indefinido"**, pero con un período de prueba de un año en el que se puede despedir en cualquier momento, sin más preaviso o compensación o derechos de cualquier tipo. **Simplemente porque no se ha pasado el periodo de prueba**

7. Si el trabajador tiene menos de 30 años, la empresa una subvención de 3.000 euros de dinero público se embolsó.

Influencia y aplicación del nuevo Real Decreto 3/2012 Reforma Laboral de 10 de febrero.

Principales modificaciones de la reforma laboral:

8. Si el trabajador está en el paro sin prestaciones de desempleo, es muy difícil a contratarlo porque es más rentable contratar a un beneficio de cobre en paro, porque la empresa puede deducir fiscalmente el 50% de la prestación pendiente de percibir tenía el trabajador durante un año, y esto puede representar el 25% del beneficio con el sueldo pagado a la compañía.

***Influencia y aplicación del nuevo Real Decreto 3/2012
Reforma Laboral de 10 de febrero.***

Principales modificaciones de la reforma laboral:

9. Los contratos de formación y aprendizaje, son aplicables a los trabajadores entre 16 y 25 años se pueden hacer con los trabajadores de hasta 30 años (sin límite de edad para las personas con discapacidad), durante el tiempo que España tiene una tasa de más del 15%.

Estos contratos pueden ser de hasta 3 años (antes de la reforma eran 2).
El tiempo de trabajo se mantiene en 75% de la día, pero se ha expandido a 85% en el segundo años y la tercera.

En estos contratos el trabajador no está en la lista de la Seguridad Social.

Influencia y aplicación del nuevo Real Decreto 3/2012 Reforma Laboral de 10 de febrero.

Principales modificaciones de la reforma laboral:

10. Hasta el 12 de febrero de 2012 la indemnización por despido improcedente fue de 45 días por año trabajado, con un límite de 42 meses, **a partir de ese día son sólo 33 días y un máximo de 24 meses.** Y los salarios han ido decayendo, lo cual implica una pérdida del poder adquisitivo del trabajador.

Influencia y aplicación del nuevo Real Decreto 3/2012 Reforma Laboral de 10 de febrero.

Principales modificaciones de la reforma laboral:

11. Las empresas pueden cambiar las condiciones de trabajo si la empresa decide romper con la aplicación del convenio colectivo.

Como vemos, con esta reforma laboral, expedientes de regulación de empleo son más fáciles y las empresas esperaban 9 meses desde la entrada en vigor de la reforma laboral para comenzar a iniciar reformas en sus empresas, alegando motivos organizativos o económicos.

20 días laborables por año con un máximo de 9 /12 pagos mensuales, causado en nuestro país, cuyo promedio de salario no exceda de 1000 euros, se supone despedido por no más de 3000 o 3500 euros un trabajador.

RESULTADO DE LAS ENCUESTAS

Las conclusiones de cada una de las preguntas de la encuesta:

***1.-¿Existe un acuerdo escrito entre el empleador y el sindicato, estableciendo los detalles prácticos de la información y la consulta?
En caso afirmativo, lo que incluye?***

La mayor parte de los casos estudiados tenían la acuerdos, y dándose la información pero algunas compañías intentaron ocultar la información a los trabajadores, queriendo con ello quedarse con parte del dinero de los trabajadores, pagando menos y tratando de obtener una ventaja sobre los trabajadores.

Obviamente, en esos casos fueron denunciados a las empresas.

2.- ¿Qué tipo de situación de los cambios en el empleo requerían información y que procedimientos de consulta se enfrentaban en su empresa o la sociedad (es) que se refieren y cuando?

La mayor parte de los casos que habían despidos y varios ERES suspensivos (suspensión temporal de los contratos), por lo que necesitaba obtener buenos acuerdos con las empresas, intentando proteger el empleo y negociar buenas indemnizaciones . Por otro lado se intento que los trabajadores pudieran adaptarse a la situación en la empresa.

3. ¿Cuáles fueron los principales problemas que tuvo que enfrentar?

El problema principal era que la situación económica de las empresas que era muy malo, y con la entrada en vigor de la nueva Reforma Laboral , las empresas pudieron utilizarlo para tener ERES mas fáciles y mas baratos.

4.-Precedia la decision tomada por el empleador o fue anunciada justamente antes de tomar la decision el empresario? Te llamo tu jefe para darte la informacion dentro del eriodo de consultas ?

En todos los casos, la decisión fue tomada por la empresa y luego hizo la consulta a los sindicatos, ya que es obligatorio por ley. Incluso en el caso de los ERE de suspensión de la empresa Pardo Freijoo, en el que no se respetó el plazo de los 15 días y se tomó en sólo tres días.

5.- Con que iniciativa se proporciono la información ? Donde tuvo lugar, y quien participo de cada lado (tanto del empleador como del empleado) Hubo agenda y participaste de ella ?

En todos los casos la iniciativa la tomó la compañía. También fueron tomadas las decisiones en el lugar de trabajo, participando empleadores, jefes o responsables así como los abogados. Normalmente la agenda se decide conjuntamente con la empresa y el trabajador o el comité de empresa.

6.- Te informó el empleador por escrito usando información analítica y documentada sobre los cambios que se iban a realizar en el empleo ?

En todos los casos se ha producido por escrito entregando la información contable y documentos financieros. Además los trabajadores en la mayoría de los casos sabían cual era la carga de trabajo y la situación real de la empresa y como esta había disminuido el trabajo, por lo que los mismos trabajadores eran conscientes de que sucedería el ERE.

7.- Preguntaste por la información analítica, por iniciativa propia, cuando por ejemplo escuchaste rumores de que iban a haber reestructuraciones ? Por que tipo de información preguntaste

Normalmente, en todos los casos, el Sindicato ayudo a los trabajadores explicándoles en que podían consistir esos cambios en la empresa. Normalmente, el trabajador al ver que algo esta sucediendo, preferían preguntar por la información, suelen venir al sindicato y preguntar antes.

8.-Preguntaste por la asistencia de un experto o de algun tercero (e: algun economista ingeniero o abogado) Que tipo de asistencia obtuviste ?

En la mayor parte del proceso, los trabajadores necesitaron un experto, normalmente un abogado laboralista ya que las empresas también utilizan la ayuda de un abogado.

9 .-Tuvistes alguna objection acerca de como seguir la informacion? Que tipo de proceso judicial se llevo a cabo, Inspeccion de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Juzgado ?

La mayor parte de las empresas dieron la información a los trabajadores, quienes recibieron asesoramiento de los abogados del Sindicato.

No se decidió llevar al juzgado, porque se resolvían antes las causas.

10.- Fue satisfactoria la informacion que recibiste ? Esa informacion abarcaba datos economicos sobre la situacion de la compañía, evolucion del empleo, cambios en los contratos y similares ?

La mayoría de los trabajadores encuestados dijeron que la crisis era una excusa para hacer una estructuración del trabajo, ya que, aunque no se había perdidas como en otros años, algunos buscaban esa excusa para despedir a los trabajadores.

11.- Donde y como te transfirio la informacion desde la empresa al trabajador ?

La información, en todos los casos, fue transferida al empleador o sindicato o comité de empresa y delegados . Estos últimos, posteriormente transferían la información al resto de los trabajadores . La información se transfería en asambleas que se realizan en las instalaciones de la empresa.

12.- ¿Su empleador le dio la información y dijo que era confidencial? ¿ Le explico las razones de la confidencialidad y cuánto tiempo duro ? ¿Tuviste algún problema?

Se observó en todos los casos, que la información de la empresa era confidencial, es decir, con informes financieros externos, entregados a los abogados o representantes del sindicato para tener evidencia de que el expediente de regulación de empleo estaba justificado y por lo tanto no había problemas con el ministerio de trabajo.

13.-En el caso de que su empleador le hubiera proporcionado la información , ¿cuánto tiempo usted tiene que examinar los datos proporcionados con el fin de formar y expresar sus puntos de vista y opiniones durante la consulta?

En todos los casos se han respetado los 15 días requerida por la ley

14.-¿Le pidió por escrito las aclaraciones sobre la información recibida? ¿La respuesta del empleador fue de forma escrita, a fin de prepararse para la consulta?

Toda la información siempre se ha entregado de forma escrita. Y todos los acuerdos fueron por escrito y con actas de todas las reuniones.

15.-¿Dónde tiene lugar la consulta? Quienes participaron de cada lado? ¿Quién escribió la agenda y los temas que se iban a tratar ?

Todas las reuniones se llevan a cabo en el bufete de abogados de la empresa, en el lugar de trabajo y en la sede de UGT y CCOO

16.-¿Cuánto tiempo duró el periodo de consultas? ¿Hubo un acta firmada por el empleador y los empleados por escrito? ¿Ha solicitado la asistencia de un experto o de una tercera parte?

Todos han sido resueltos dentro de los 15 días y un mes.

17.- ¿Le pidió al empleador las respuestas justificadas , opiniones o acuerdos que se fueran tomando en el periodo de consultas ? Lo importante, quedo constancia ?

En todos los casos hubo intercambio de información y documentación.

18.- Con excepción del periodo de consulta, se las arregló para crear condiciones de presión hacia el empleador (la presión de los sindicatos, aliados en la comunidad, la presión política, Ministerio de Trabajo, Inspección de Trabajo, etc.)?

En el ERE del supermercado El Arbol se utilizó como medida de la presión a la prensa y los medios de comunicación. En el resto no hubo uso de tácticas de presión

19.-¿Cómo evalúa los resultados de la información y la consulta? ¿La opinión que usted manifiesto durante la consulta logro influir o cambiar las decisiones tomadas por el empleador o en los cambios en la organización del trabajo o de los contratos de trabajo ?

En todos los casos, las consultas fueron con abogados por lo que fueron ellos quienes ayudan a la hora de decidir que es lo mejor, por lo que los abogados incluyeron cláusulas de protección del empleo, y tratando de mejorar las condiciones de trabajo a pesar de la reforma laboral.

20.-¿Se llego a la conclusión de un acuerdo con respecto a las decisiones del empleador ?

En la mayoría de los casos, los acuerdos eran lo que los empresarios trataban de imponer a los trabajadores. Sin embargo desde el Sindicato se intentaba elegir siempre la suspensión temporal o reducción de las horas de trabajo, en lugar de la extinción del trabajo.

21.-Qué consejos prácticos les dieron los sindicalistas y se enfrentaron a situaciones análogas?

Se les aconsejo a los trabajadores por parte del Sindicato, estar bien informados de cómo se hace un ERE así como todo el procedimiento, intentando negociar las mejores condiciones laborales y protegiendo siempre el empleo.

22.- Que procesos y medios tuvieron los representantes de los trabajadores utilizan para informar a todos los empleados sobre los resultados de la información y la consulta?

Por Asambleas de trabajadores en los cambios de turno, y para conseguir acuerdos

23.- En el caso de que su empleador no le hubiera dado información que le requirió o se hubiera negado a darle esa información, ¿procedió a tomar medidas jurídicas? Si es así, cuales exactamente y cuál fue el resultado? Hubo sanciones para el empleador y si es así ¿cuál?

En todos los casos, la información se ha proporcionado, ha habido acuerdos y no hubo sanciones

24.-¿Se considera que estas sanciones fueron efectivas, disuasorias y proporcionales a la gravedad de la falta de empleo?

No hubo sanciones y en el caso antes mencionado de los supermercados El Arbol donde hubo medidas de presión. Normalmente se les aconseja a las empresas que, de no deponer su actitud, los sindicatos actuarían, y normalmente de los casos estudiados no fueron necesarios

25.-En caso de que la empresa perteneciera a un grupo multinacional de empresas, en el que hay un RRHH, ha informado al Comité? El tema ha sido discutido en el Comité? RRHH restringía al Comité ha hablar sobre el tema, con la dirección central de la agrupación en una reunión de información y consulta sobre la base de un informe de la dirección central? ¿Se le ha llamado a participar en esta reunión? ¿Usted ha informado a los empleados acerca de los resultados?

Sólo en el caso de los supermercados El Arbol Y Paradores que tienen Inter-centros Comité. Las reuniones a nivel nacional, y siendo el sindicato nexo de unión y negociación entre la empresa y los trabajadores .

26.- ¿Qué dificultades u obstáculos que ha encontrado debido a la Ley, el sistema administrativo, sistema jurídico o en general?

Que la ley es muy permisiva para el empleador, ya que facilita la ejecución de ERES, ERTES ... y por lo tanto el despido. La reforma laboral ha permitido facilitar los despidos, de ser más barato y más fácil.

27.-¿Sabe usted que de acuerdo con la Decisión Ministerial 2063/11 de la gravedad de la falta del empleador en materia de información y consulta se caracteriza como "bajo"?

Ningún trabajador o la empresa conocían la gravedad de la falta de información de la compañía, ya que en nuestros estudios de caso, todas las empresas de alguna otra medida nos ha proporcionado información.

Conclusiones:

Las normas que rigen los expedientes de regulación de empleo y las relaciones laborales en general son injustas para los trabajadores, ineficaces para la economía e inútil para el empleo.

A partir del 28 abril 2016 el número de parados en España es del 20,9% de la población en edad de trabajar.