



**PROYECTO INVOLVE ENCUESTAS  
INFORME NACIONAL  
ESPAÑA**

March 2016

## Contenido

<b>Marco economico español en el que se desarrollan los despidos.....</b>	<b>3</b>
<b>Influencia y aplicacion de la Reforma Laboral, Real Decreto 3/2012 de 10<sup>th</sup> .....</b>	<b>4</b>
<b>Propuesta de estudio: .....</b>	<b>7</b>
<b>Conclusiones del Informe Nacional.....</b>	<b>17</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>18</b>

## Marco económico español en el que se desarrollan los despidos

En el año 2016 se ha reunido en ocho años desde que germinó en los Estados Unidos la crisis económica internacional, cuyas consecuencias permanecen. En este largo período países desarrollados han pasado por diferentes fases del ciclo económico y el comportamiento no ha sido el mismo en todos los casos. En España, la recuperación después de un fugaz y tímido en 2010 y principios de 2011, el resultado de las políticas expansivas en los dos años anteriores, hubo una recaída de la actividad, en el que el PIB cayó en territorio negativo durante 10 trimestres consecutivos. El análisis del PIB indica una clara mejora en la actividad económica desde mediados de 2014. Sin embargo, la salida de esta segunda recesión llega a España con retraso, en comparación con las economías del entorno, y se caracteriza por dos rasgos: la sufrió un daño irreparable para el trabajo mercado en términos de inseguridad en el empleo, la extensión del desempleo y la falta de protección de las personas; y el alcance de las desigualdades en diversos ámbitos económicos y sociales.

Esto se debe a que esta mejora de 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, la reducción del empleo público), sino que se basa en tres factores naturaleza externa: la depreciación del euro frente al dólar, la caída de los precios del petróleo y la expansión monetaria decidida por el Banco central Europeo.

En consecuencia, la economía española está creciendo de manera significativa, pero sí apoyado por factores externos, y como tal no puede ser controlada por la política nacional, que debe atribuirse poco el despegue de la actividad. Además de los riesgos de recaída son todavía muy alta, y el crecimiento no se está moviendo o mejora de empleo como es requerido por nuestra situación incluso aumentar la calidad de vida de los hogares. Se ha convertido en el crecimiento, pero la crisis está siendo muy intensa. Es cierto que, desde 2014, la ocupación crece, pero está haciendo basa en trabajos de baja calidad, muy precarias. Se ha establecido la contratación a tiempo parcial. El porcentaje de parcialidad involuntaria, impuesta al trabajador frente a su necesidad ha aumentado por encima del 62%. La temporalidad sigue siendo uno de los principales problemas del mercado laboral español. La temporalidad afecta a más del 26% de los empleados, siendo la más alta de la Unión Europea, con la excepción de Polonia, y doblando la media de la zona.

A esto se añade un empleo permanente cada vez más precaria, protegido por los nuevos contratos para los empresarios y los contratos de formación. A pesar de que

son el apoyo contrato indefinido para emprendedores tiene un período de prueba de un año, que si bien la norma establece que el empleo del trabajador debe permanecer al menos tres años desde la fecha de inicio de la prestación, es víctima de abuso no superación de la prueba anual periodo, de rescindir el contrato sin ningún tipo de compensación. En los demás contratos de formación y aprendizaje mano están permitidos hasta que el trabajador es de 30 años, y cuando termina el contrato sin derecho a indemnización.

La caída de los salarios ha sido muy intenso. Ha generado un empobrecimiento de las familias ha generado un aumento de la desigualdad y la pobreza, y afectar el consumo lógicamente, imprescindible para superar la crisis. En España se ha producido un descenso de los salarios reales 2011-2016 de 4,2 puntos porcentuales desde el inicio de la crisis.

El salario mínimo y el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), son injustamente congelados. Desde el inicio de la crisis han aumentado en un promedio de 1,80 por año. Hubo un aumento de la población en riesgo de pobreza o exclusión social, el 29,2% de la población española se encuentra en esta situación. El aumento de las desigualdades económicas y sociales, se observa una ampliación de las condiciones de pobreza y el deterioro de la calidad de vida en el país. La cifra es muy significativa que el ingreso promedio de los hogares en España es de € 26.154.

Actualmente nos encontramos en una situación de recesión mundial. En España agravado aún más por la inestabilidad política que conduce al hecho de que desde diciembre 20, 2015, elecciones generales, aún no ha sido hecha por el Gobierno se llevaron a cabo.

En este entorno económico y social, la Unión General de Trabajadores (UGT) se ubica como uno de los principales sindicatos con Comisiones Obreras (CCOO). UGT se agrupa en diferentes federaciones por sector de actividad. La Federación de Servicios de Movilidad y Consumo de UGT (SMC-UGT) reúne a los trabajadores en los siguientes sectores: Comercio, Hostelería, Turismo, Juego, Transporte, Telecomunicaciones y marzo Castilla y León tienen 9.436 miembros entre todos los sectores mencionados.

## **Influencia y aplicación de la Reforma Laboral, Real Decreto 3/2012 de 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 impone una reforma laboral particularmente agresiva, sin la consulta previa o antes de la socios de la información social cuya influencia directa afectado 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.

Principales modificaciones de la reforma laboral:

1. Los despidos son más fáciles y más baratos, porque incluían razones económicas, organizativas y de producción. Razón por la que hizo que fuera más fácil despedir a los trabajadores, ya que las empresas no tienen que pagar grandes cantidades de dinero.
2. Los expedientes de regulación de empleo podría ser propuestos por las empresas, sin acuerdo con el trabajador, ya que pueden justificar tres cuartas partes de las pérdidas.
3. Los registros, pero hay que seguir el protocolo establecido por la ley y supervisada por el Ministerio de Trabajo, puede llevarse a cabo si las causas justifican. Hasta el momento, los despidos colectivos (ERE) necesarios para ser autorizados por las autoridades laborales. No es necesario, siempre prevalece decisión de negocios. Contra estos despidos no habrá más remedio que acudir a los tribunales.
4. Los trabajadores pueden ser perjudicados, y si se extingue el contrato de trabajo ya no se puede pagar una indemnización de 20 días por año trabajado. Por lo que es fácil de extinguir contratos malos en los expedientes de regulación de empleo.
5. El absentismo y las bajas por enfermedad son razones justificadas de despido entre el día 1 y 9. Además del accidente mutua, tienen el poder de forzar el alta médica. Antes de la reforma laboral, sólo el médico podría dar licencia médica, y fue más difícil despedir a un empleado en esas condiciones. La empresa puede despedir a un empleado por el 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 a lo largo de un período de 12 meses a partir de la primera incapacidad temporal

6. Si usted contrata a una empresa con menos de 50 trabajadores (que son casi todos) está siendo abusado del contrato "para los empresarios." Es un contrato de tres años y lo llaman "indefinido", pero con un período de prueba durante el primer año en el que se puede despedir en cualquier momento, sin más precisión, compensación o derechos de cualquier tipo.
7. Si el trabajador tiene menos de 30 años, con el primer contrato de su vida, a la empresa una subvención de 3.000 euros de dinero público se embolsó.
8. Si el trabajador está en el paro sin prestaciones de desempleo, es muy difícil 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 la empresa. Es decir, la empresa va a consumir el 50% del beneficio que todavía puede ser del trabajador.
9. Los contratos de formación y aprendizaje, 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 año y el tercero. En estos contratos el trabajador no está en la lista de la Seguridad Social.
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 procesamiento, que sólo se mantendrá cuando proceda reintegro del trabajador.
11. Las empresas pueden cambiar las condiciones de trabajo si la empresa decide romper el convenio colectivo debe aplicarse.

Como vemos, con esta reforma laboral, expedientes de regulación de empleo son más fáciles de manejar, y las empresas esperaban 9 meses desde la entrada en vigor de la reforma laboral para comenzar a iniciar reformas en sus empresas, descentrada trabajadores, alegando motivos organizativos o económicos, cuando se encontraron con el requisito de tener tres cuartas pérdidas, y sobre todo con una pequeña compensación. 20 días laborables por año con un máximo de 9,12 pagos mensuales, causado en nuestro país, cuyo salario promedio no exceda de 1.000 euros, que se supone despedido por no más de 3000 o 3500 euros por trabajador.

## Propuesta de estudio:

Un SMC-UGT Castilla y León ha correspondido 10 encuestas que hacemos. Hemos llevado a cabo encuestas entre los delegados el hotel (Hotel Plaza), supermercados (El Árbol), Casino casinos (Boecillo), el transporte ferroviario (Acciona) y el transporte por carretera (Pardo Feijoo). Las empresas hoteleras como el Hotel Valderrábanos, el Mesón El Rastro y El Parador de Gredos; compañías de electrónica de comercio como empresas de restauración de Ávila y sociales como Albie, S.A. Todas las empresas encuestadas han sufrido recortes de personal y salarios en los últimos años como consecuencia de la crisis.

Todas las encuestas se llevaron a cabo utilizando el modelo proporcionado por OBEX.

Se incluyen las conclusiones de cada una de las preguntas de la encuesta:

### **1.- ¿Existe un acuerdo escrito entre el empleador y el sindicato, el establecimiento de detalles prácticos de la información y la consulta? En caso afirmativo, qué incluye?**

En Acciona y El Casino no hubo ningún acuerdo escrito, de hecho, en este último caso se presentó una demanda.

En Pardo Freijoo ha habido varios ERES suspensivos, todos los que duran 15 días. Y tenían documentos que detallan los trabajadores afectados fueron rotados de manera que no son siempre los mismos y que la duración era estrictamente necesario y complementar los salarios aumentaron un 90%.

En el Hotel Plaza en sí que existía acuerdo escrito entre la empresa y el sindicato que incluye trabajadores no remunerados con cargo a plazos.

En el supermercado El Arbol acuerdo fue la necesidad de hacer un ERE.

En el Valderrábanos hotel, había un acuerdo escrito, a pesar de que no siempre fueron muy claros.

En el Parador de Gredos, hubo acuerdos e información ya que la negociación era a nivel nacional.

En Albie, S.A. Tenía que comunicar a los trabajadores la situación, además de cumplir conjuntamente los delegados, los trabajadores, los abogados de ambas partes y la empresa.

Electrónica Ávila, siempre hubo negociaciones, antes de iniciar el periodo de consultas, ya que la empresa había sufrido varios registros y necesaria para gestionar muy bien.

En el Mesón El Rastro, ser una empresa pequeña, que fue negociada con el delegado llegar a acuerdos con los trabajadores lógicas.

## **2.-¿Qué tipo de situación o cambios en el empleo que necesitaron información o procedimientos de consulta, tuviste que enfrentarte en tu empresa o o empresas y cuando?**

En Acciona, que tenían posibles despidos.

En el Casino tuvieron un Expediente de Regulación de Empleo (E.R.E) en 2015.

En Pardo Freijoo ha habido varios ERE suspensivos. Siempre han sido los acuerdos rápidos.

En el Plaza Hotel cinco trabajadores, todos del Departamento de Administración fueron despedidos.

En el supermercado El Arbol tuvo que intervenir porque la Administración consideraron que era un ERE por fuerza mayor.

En el caso del hotel Valderrábanos era una reestructuración del personal, ya que había demasiados trabajadores para enfrentar el trabajo.

En el caso de Albie, S.A suspensión que afectaba al 50% por lo que una gran reestructuración era necesaria.

En el Mesón El Rastro, que se tuvo que adaptar las horas de trabajo.

En el Parador de Gredos, como en todos los Paradores de España, había algunos más hoteles y otros afectados menos, dependiendo de la carga de trabajo. Así, en el Parador de Gredos fue necesario reestructurar el personal, ya que su carga de trabajo no era mucho.

Y en Electrónica Ávila, después de dos expedientes de regulación de empleo, y el despido de dos trabajadores, era necesario para adaptarse a la nueva situación, aunque hubo una disminución considerable de trabajo.

### **3.- Cual fue el principal problema al que tuviste que enfrentarte?**

En Acciona ha sido la disminución de los salarios.

En el Casino desde el punto de vista de la UGT el problema principal ha sido la Sociedad y los cuatro miembros de la Comisión relativa a la Sociedad empleador.

En Pardo Freijoo que estaba rotando porque al principio, la propuesta de la empresa no rotación establecido para que todos los trabajadores se ven igualmente afectados se cumplió.

En el Hotel Plaza el problema principal era el tiempo que había pre-quebra.

En el supermercado El Arbol el principal problema era encontrar una relación de compensación.

Valderrábanos Hotel en el principal problema es que no había demasiado trabajo para el personal que queda después de expediente de regulación.

En el Mesón El Rastro, la compañía a pesar de hablar con el delegado sindical, ocultando información.

Electrónica Ávila, después de sufrir dos expedientes de regulación de empleo, en seguida sufrir otra, y los salarios fueron gravemente dañados.

En el Parador de Gredos para ser un expediente de regulación muy grande, se pretende que todos los territorios vieron representados.

En Albie, SA era imposible hacer frente a la carga de trabajo con la mitad de la plantilla afectada. A pesar de que se ha creado una agencia de empleo.

### **4.-Precedía la información a la toma de decisión tomada por el empleador, o el empleador ya tenía tomada la decisión antes de informar? Te consultó y te dió la información antes?**

En todos los casos, la decisión fue tomada por la empresa y luego hizo la consulta a los sindicatos, ya que es obligatoria por ley. Incluso en el caso de los ERE suspensivo en Pardo Freijoo que no respetaron 15 días y se llevaron avance en sólo tres días.

**5.- Con que iniciativa se llevó a cabo? Donde se llevó a cabo? Quien participo por cada lado? Se desarrolló una agenda y quien la preparo ?**

La iniciativa en todos los casos se ha tomado por la empresa. Se ha llevado a cabo en el lugar de trabajo, los empleadores han participado a través de gestores, directores generales y abogados corporativos y los comités de empresa o delegados. El programa ha sido preparado por la Compañía, de acuerdo con los miembros del Comité o delegados.

**6.-Le informe su jefe por escrito usando un documento analizando las causas, y haciendo referencia a las mismas y los nuevos cambios que se iban a tomar con los empleados?**

En todos los casos se ha producido a través de la información contable y documentos financieros. Así como la disminución del volumen de trabajo, de los cuales los propios trabajadores eran conscientes de que era obvio.

**7.-Preguntaste por el informe del análisis de la situación de la empresa, tomando la iniciativa por ti mismo**

Se pidió a todos los delegados informes técnicos, contratos de servicio ...

Hay que tener en cuenta que en el supermercado El Arbol, la empresa falsificó los informes.

Los delegados de Pardo Freijoo necesitaron para pedir informes de análisis de la situación debido a la reducción de la carga de trabajo ya que esta empresa está trabajando para RENAULT que era su principal cliente y como ha sido RENAULT registros ya que el Reglamento también redujo su trabajo como portadores.

En el caso de Albie, S.A trabajadores entienden que ya que había una disminución de alumnos que no era necesario, pero que afectarían a la mitad de la fuerza de trabajo.

Por otro lado, el Parador de Gredos, era necesario para justificar económicamente porque como empresa a nivel nacional, había hoteles que tenía unas cifras positivas mientras que otros no lo hacen.

**8.-Preguntaste por la asistencia de un experto o la opinión de un tercero como un economista o un abogado... Que tipo de asistencia tuviste?**

Todos los encuestados fueron asistidos por abogados y economistas UGT, excepto en el caso de los ERE de suspensión de Pardo Freijoo que estaba directamente todo el proceso entre los representantes de los sindicatos y las empresas y gestionó el complemento salarial fue del 90% del Salario Base y otros elementos de los sueldos en lugar de 85% ofrecido por la compañía.

Los abogados estaban siempre presentes en las empresas.

**9.- Tuviste alguna objeción con la información que recibiste o del procedimiento seguido? Qué tipo de proceso judicial seguisteis? Inspección Laboral, Ministerio de Trabajo, Juzgado.. ?**

Sólo ha ido al Juzgado de lo Social en el caso del Casino, otros casos se han resuelto con los acuerdos en la Oficina de Trabajo territorial o con la intervención de la Inspección de Trabajo.

Los trabajadores afectados por ERE de suspensión o despedidos fueron a SEPE para solicitar los beneficios de desempleo.

La mayor parte de las empresas para recibir asesoramiento de un abogado de la Unión en el momento en el que la posibilidad de la presentación de informes se debía a que algunos de ellos eran pequeños negocios, decidieron no hacerlo debido a las consecuencias que las causan.

**10.-La información que recibiste fue satisfactoria, recupero la situación económica de tu compañía, o la evolución de los empleados o se produjeron cambios en los contratos o renunciás.**

En la mayoría de las empresas encuestadas ha terminado con despidos excepto Acciona y Pardo Freijoo que ha sido especialmente días de reducción de su caída proporcional del salario. Los encuestados no estaban satisfechos con la información recibida ya que ha sido insuficiente en todos los casos.

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 perdido, como en otros años, algunos no tienen que mentir a los trabajadores.

**11.- El jefe transfirió la información a los empleados y como tuvo lugar?**

La información en todos los casos transferidos al empleador o sindicato comité de empresa y delegados de estos últimos fueron posteriormente transferidos a otros trabajadores en asambleas que se realizan en las instalaciones de la empresa.

**12.-¿Su empleador le dan información y dijo que era confidencial? ¿Se le explique las razones de confidencialidad y cuánto tiempo durará? ¿Tuviste algún problema?**

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

Por otro lado, en el caso del Hotel Plaza no disponía de información a los compradores potenciales.

**13.-En el caso de que la empresa o el jefe te proporcionase la información que le preguntaste, cuanto tiempo tuviste para revisar la información proporcionada y para expresar tu punto de vista durante el periodo de consulta?**

En todos los casos se han respetado los 15 días requeridos por la ley, salvo en el caso de la Sociedad Pardo Freijoo que hicieron el proceso en tres o cuatro días y en fechas del proceso fueron falsificadas ya que no se cumplía oficialmente con los plazos legales, ni con el consentimiento y la firma de los delegados.

**14.- Preguntaste por las aclaraciones por escrito y por la información recibida? Te contesto por escrito, dentro del periodo de consulta?**

Toda la información siempre ha estado escribiendo. Y todos los acuerdos son por escrito y constancia de todas las reuniones.

**15.-Donde tuvo lugar el periodo de consultas? Quien participo por cada lado ¿Y quién escribió la agenda?**

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.

Siempre que asistieron delegados sindicales, miembros del comité, asesores de los sindicatos, y por el gerente de la empresa y los abogados.

**16.-Cuanto duro el último periodo de consulta? Hubo actas firmadas y por escrito tanto por el empleador como por el empleado? Necesitasteis la ayuda de algún experto?**

Todos han sido resueltos dentro de los 15 días y un mes. Excepto el ERE suspensivo de Pardo Feijoo que se resolvió en cuatro días.

**17.- Le preguntaste al empleador por la justificación de las opiniones dentro del periodo de consultas, así como las opiniones, respuestas? Las obtuviste?**

En todos los casos hubo intercambio de información y documentación. También en el caso de grandes empresas como el Parador, la compañía tuvo que justificar el nivel nacional, porque había muchos afectados hoteles y en función del número de personas, podrían verse más o menos afectadas por el registro, entonces era necesario para dar amplias explicaciones. En el caso de los supermercados El Arbol que no podían justificar la compañía.

**18.- Excepto en el periodo de consulta, creaste condiciones de presión contra el empresario, apoyado en los Sindicatos, Políticos, Ministerio de Trabajo, e Inspección de Trabajo?**

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

Excepto la negociación con los sindicatos, en el que el abogado o abogados, plantearon la posibilidad de impugnar el registro, si las causas no estaban claras o no debidamente justificadas. Así que para que la presión medida, las empresas optaron por seguir los protocolos antes visto en la corte.

**19.- Como evalúas el resultado del periodo de consultas? Las opiniones que expresaste dentro del periodo de consultas fueron tenidas en cuenta e influyeron en los resultados? Influyeron en el empleador y en los cambios que pretendía imponer en la organización del trabajo o contratos ¿**

Excepto el ERE en el Casino, en los otros casos, los encuestados de consulta fueron los mismos luego no influyeron en las decisiones finales. Ya que en todos los casos, las consultas fueron con abogados, y estos incluyeron cláusulas para proteger el empleo, y trataron de mejorar las condiciones de trabajo a pesar de la reforma laboral (Ley).

**20.- Se concluyó con un acuerdo entre el empleador y los trabajadores?**

En general hubo acuerdos. Si bien hay que destacar que en el caso de una interrupción demandada por el delegado ERE Casino, puesto que no había acuerdo en un principio pero posteriormente fue firmado por la mayoría del Comité de Empresa.

En la mayoría de los casos los acuerdos trababan de alentar a los trabajadores lo más posible y ayudarles, proteger sus empleos puesto que la edad de la mayoría de ellos no permitía grandes cambios. Por lo que siempre se eligió, la suspensión temporal o reducción de las horas de trabajo, en lugar de la extinción del Trabajo.

**21.- Que consejo practico les proporciono el sindicato de análogas situaciones?**

Para estar bien informado de cómo se hace un ERE junto con todo el procedimiento.

Negociar con el límite de no perder puestos de trabajo.

La unión a través de sus expertos y comprobar todo siempre tratando de negociar mejores condiciones para mejorar las condiciones de archivos.

La unidad, la responsabilidad y la solidaridad.

**22.- Que procedimientos utilizaron los representantes de los trabajadores para informar a los compañeros dentro del periodo de consulta?**

Por asambleas de trabajadores en los cambios de turno, en prensa para presionar en el caso de los supermercados El Arbol, y también han mantenido conversaciones telefónicas con los trabajadores de forma individual. En el caso de los Paradores, reuniones y visitas al lugar de trabajo ya que les permitía saber que acuerdos nacionales afectaban como un hotel específicamente.

**23.- En caso de que su empleador no le hubiera dado la información que requería o se haya denegado tomo medidas jurídicas? Si es así, que es exactamente y cuales fueron y cuál fue el resultado? Hubo sanciones para el empleador y si es así ¿cuáles?**

En todos los casos, la información se ha proporcionado, ha habido acuerdos y no hubo sanciones, excepto en el caso de los supermercados El Arbol en el que se ha informado a la Inspección de Trabajo para reclamar la documentación.

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

No hubo sanciones.

**25.-En caso de que la empresa pertenece a un grupo multinacional de empresas, en el que hay un RRHH que haya informado? el tema ha sido discutido en la RRHH? el Comité restringido la comunicación solo con RRHH a 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 supermercados El Árbol donde allí Comité Inter-centros y sí que llamaron a los encuestados de los delegados a participar en las reuniones, como en los Paradores de Turismo, donde era el mismo protocolo con las reuniones con la dirección central y el comité de empresa.

**26. Que dificultades y obstáculos has encontrado en la ley, en la administración, en el sistema judicial o en general ¿**

Que la ley es muy permisiva para el empleador, ya que facilita el procesamiento para 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 por la falta del empleador en materia de información y consulta se caracteriza como "leve"?**

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

Y si ellos, los abogados de los sindicatos siempre tomaron las medidas adecuadas para demandar al Ministerio de Trabajo o desafiar el registro del expediente si había dudas de la viabilidad del mismo.

La excepción fue la de los supermercados El Arbol donde se les exigió toda la información por escrito, mediante un requerimiento.

Sin embargo, los trabajadores no sabían que se considera un delito menor, que la empresa no proporciona información.

## **Conclusiones:**

En los últimos años bajo el pretexto de la crisis han eliminado puestos de trabajo debido a "la organización económica, técnica o de producción".

Y si no ha llegado el despido se ha logrado "contratos laborales más baratos" · a través de la implementación de los cambios en las condiciones de trabajo al ver reducido su salario, horas de trabajo, el cambio de los trabajadores funciones.

La mayoría de las extinciones de contratos en ERE se indemnizaron con pagos de 20 días y un máximo de 12 meses.

Las empresas justificaban pérdidas con fecha de 12 febrero 2012, aunque no tenían razones de por qué despedir alegando razones económicas; según la ley, solo con justificar los tres trimestres de pérdidas procuraban interponer los expedientes de regulación aunque no tuvieran causas justificadas

**En conclusión:** las reglas 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.

Como ejemplo el 28 de abril el año 2016 el número de parados en España es del 20,9% de la población en edad de trabajar, luego las medidas tomadas con la reforma laboral, no han beneficiado al empleo

## Bibliography

- *“Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral “. BOE, 11 febrero 2012*
- *“Situación actual y retos de futuro de las pymes españolas”. Colección Estudios . Instituto de Estudios Economicos. 2016*
- *“Dos años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la negociación colectiva”. UGT 2014*
- *“ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada” .BOE, 30 octubre 2012*
- *“Situación económica y social de las empresas en Castilla y León” . Consejo Económico y Social de Castilla y León. 2014*