

REFORMA LABORAL 2012

REFORMA LABORAL 2012

26/3/12.

A CIG considera que a presente reforma é o maior ataque á clase traballadora desde a Transición pois esfarea o dereito laboral e deixa desamparados os traballadores e traballadoras. O núcleo duro do texto afecta a contratación, a flexibilidade interna, a negociación colectiva e o despedimento.

ANÁLISE DOS ASPECTOS MÁIS RELEVANTES DA REFORMA

• Despedimento

a) Xeneralízase o despedimento obxectivo, cunha indemnización de 20 días por ano e un máximo de 12 mensualidades. Esta xeneralización prodúcese mediante a fórmula de considerar procedente o despedimento cando as empresas acrediten a existencia de perdas actuais ou previstas, ou ben, a diminución persistente do seu nivel de ingresos ou vendas, entendendo que é persistente se esa diminución se dá durante tres trimestres consecutivos.

b) Rebáixase a contía do despedimento improcedente dos 45 aos 33 días por ano, cun máximo de 24 mensualidades.

c) Suprime a autorización administrativa nos despedimentos colectivos para os novos ERE's de extinción. Transcorrido sen acordo o período de consultas – de 30 días para as empresas de máis de 50 persoas empregadas e de 15 para as de menos-, a empresa comunicará a súa decisión e as condicións nas que se executarán os despedimentos. Ábrese entón un prazo de 20 días para presentar a impugnación ou demanda contra a decisión empresarial. Con iso atácase a capacidade negociadora do período de consultas, xa que o empresario non necesita chegar a un acordo cos representantes sindicais para facilitar unha rápida autorización dos despedimentos por parte da autoridade laboral, polo que será difícil conseguir indemnizacións superiores aos 20 días.

d) Aclárase que os ERE's poden producirse tamén no sector público, contemplando as mesmas causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción que nas empresas privadas.

e) Desaparición práctica dos salarios de tramitación nos despedimentos improcedentes, xa que agora só se terá dereito a eses salarios se o empresario opta pola readmisión.

• Contratación

A reforma fomenta aínda máis a contratación en precario e segue subvencionando as empresas.

a) Establécese a flexibilidade total na contratación para menores de 30 anos a través do período de proba. Nas empresas de menos de 50 persoas empregadas, que representan máis do 90%, créase un novo contrato indefinido para menores de 30 anos, cunha forte bonificación fiscal e cun período de proba dun ano. Durante ese tempo, a persoa contratada pode ser despedida sen causa algunha e sen ningún tipo de indemnización. A empresa contará con axudas públicas en forma de deducións fiscais e bonificacións na cota empresarial. Se, ademais, esa persoa provén do desemprego e cobra unha prestación contributiva, a empresa terá dereito tamén a unha dedución fiscal do 50% da prestación por desemprego que teña pendente de recibir o traballador ou traballadora, mentres que a persoa empregada pode compatibilizar o seu salario cun 25% da prestación por desemprego.

b) Refórmase o contrato para a formación e aprendizaxe, ampliando a idade máxima para ter acceso a ese tipo de contrato até os 30 anos, cando menos até que a taxa de desemprego baixe do 15%. A súa duración máxima pasa

de 2 a 3 anos. Permítese ademais que, logo de ter este tipo de contrato nun sector de actividade, o traballador volva ter esta modalidade de contrato na mesma ou en distinta empresa para outra actividade laboral. Pode haber eternos aprendices até os 30 anos, na mesma empresa, noutras e ou en sectores diferentes.

c) Modifícase a regulación do contrato a tempo parcial exclusivamente para permitir a realización de horas extras, o que facilita notablemente a utilización fraudulenta deste tipo de contrato.

d) Permítese que os desempregados que cobran prestación poidan facer traballos sociais sen compensación económica. Deste xeito facilítase que na Administración se produza unha substitución de persoallaboral por persoas perceptoras da prestación por desemprego.

e) As ETT's van actuar como axencias privadas de colocación.

• Flexibilidade interna

Máis unha vez, vólvese incidir na organización empresarial dándolle máis poder ás empresas e maior desprotección ás persoas traballadoras. Como regra xeral, facilítase que as empresas poidan baixar os salarios, ampliar a xornada, modificar o horario e a distribución do tempo de traballo, aplicar mobilidades funcionais alén do grupo profesional e tamén traslados porque agora son máis laxas as razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción

• Negociación colectiva

a) O convenio colectivo de empresa ten prioridade absoluta fronte aos sectoriais nas materias máis importantes contempladas polo Real Decreto Lei 7/2011, sen que teñan validez as cláusulas sobre estrutura e concorrencia establecida en acordos interprofesionais ou sectoriais de carácter estatal ou autonómico. Con iso permítese que o convenio de empresa empeore as condicións salariais e de condicións de traballo establecidas como mínimas no convenio provincial ou de ámbito superior.

b) A ultra actividade dos convenios límitase a dous anos, desde a súa denuncia. Pasado ese tempo sen que se acordase un novo ou se ditase un laudo arbitral, o convenio perderá, agás pacto en contrario, vixencia e aplicarase o convenio de ámbito superior, se houber.

c) Facilítase o descolgue dos convenios, esencialmente por razóns económicas, como son a diminución "persistente" de ingresos ou vendas, pero tamén polas outras causas típicas como son as organizativas, produtivas ou técnicas.

Adxunto	Tamaño
reforma_laboral_2012.pdf [1]	203.92 KB
analise_reforma_laboral.pdf [2]	32.39 KB
diptico_da_reforma_laboral_2012.pdf [3]	2.35 MB

Ligazóns:

[1] http://cigservizos.org/sites/default/files/an_lise_da_reforma_laboral_19318_0.pdf

[2] http://cigservizos.org/sites/default/files/analise_reforma_laboral_0.pdf

[3] http://cigservizos.org/sites/default/files/d_ptico_da_reforma_laboral_94029_0.pdf