

UNA REFORMA LABORAL

**EL REAL DECRET-LLEI
3/2012, del 10 de febrer**

Secretaria de Jurídica – CGT Catalunya



EXPOSICIÓ DE MOTIUS

(similar a les anteriors reformes laborals)

- Acabar amb la temporalitat; dualitat temporals sense drets versus indefinits amb massa drets
- Rebaixar l'atur facilitant la contractació (entesa com a facilitats en la contractació, “flexibilitat” en les condicions laborals i acomiadament més econòmic)
- Ser més competitiu

CAPÍTOL.1.

MESURES PER AFAVORIR L'OCUPABILITAT DE LES TREBALLADORES.

1.a.- CANVIS EN CTE DE FORMACIÓ-APRENTENTATGE

- Es podrà fer durant 3 anys (abans 2)
- Es podrà ser contractat per la mateixa empresa més d'una vegada, (abans prohibit)
- La formació es farà a l'empresa (cap control sobre si realment es farà o no)
- Per a “joves” fins a 30 anys (fins que arribi l'atur al 15%); edat real 33 anys

1.b.- ETT'S COM A AGÈNCIES DE COL·LOCACIÓ

Com un INEM; privatització de Serveis Públics. Aturades com a mercaderia. No control sobre el respecte dels principis d'Igualtat i no discriminació en la contractació.

CAPÍTOL.2.

***MESURES PEL FOMENT
DE LA CONTRACTACIÓ
INDEFINIDA
I PER AFAVORIR LA CREACIÓ
D'OCUPACIÓ.***

2.a.- CONTRACTE PER A “EMPRENEDORS”

- Creació d'un nou contracte “indefinit” “*de suport als empenedors*” per a “*facilitar el empleo estable*”
- Per a empreses de fins a 50 treballadors (el 99,23% de les empreses de l'Estat espanyol)
- 1 any de període de prova (inconstitucional? Frau de llei? Acomiadament gratuït i sense causa. CREACIÓ D'INDEFINITS MÉS PRECARIS QUE ELS TEMPORALS)
- Amb grans incentius fiscals (3.000 euros, més el 50% de la prestació d'atur que li resti al treballador)
- El treballador podrà cobrar el 25% de l'atur que li manqui (perdent aquest atur)

2.b.- ES PODEN FER HORES EXTRAORDINÀRIES EN EL CONTRACTE A TEMPS PARCIAL

- Contracte a temps parcial només podia fer hores complementàries (preavis de 7 dies)
- Un contracte a temps parcial és des de l'1 al 99% de la jornada completa
- Les hores extrarodinàries no tenen preavis
- Modificació de la jornada diària a la lliure disposició unilateral de l'empresari

CAPÍTOL.3.

***MESURES PER AFAVORIR LA
FLEXIBILITAT INTERNA DE
LES EMPRESES
COM A ALTERNATIVES A LA
DESTRUCCIÓ D'OCUPACIÓ.***

3.a.- DISTRIBUCIÓ IRREGULAR DE LA JORNADA

- Com a mínim, l'empresa compta amb un 5% de distribució irregular de la jornada

3.b.- SUPRESSIÓ DEL TERME “CATEGORIA”

- Canvis en la classificació professional i mobilitat funcional (categoria professional vs grup professional)

3.c.- MÉS MOBILITAT GEOGRÀFICA

- Per causes “*que estiguin relacionades amb la competitivitat o productivitat*” (quina no ho està?)

reforma article 40.1 ET

*“El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia **requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa**”*

3.d.- MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL

- Capacitat de MODIFICAR: reduir salaris (abans estava prohibit) i canviar horaris o funcions per a ser “*més competitiva o productiva*”

reforma article 41 ET

“La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. **Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.**”

- Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:
- a) Jornada de trabajo. / b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. / c) Régimen de trabajo a turnos. / d) Sistema de remuneración **y cuantía salarial.** / e) Sistema de trabajo y rendimiento. / f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.”

3.e.- CANVIS EN EL SISTEMA DE CONVENIS

- Canvi radical en el model de Conveni Col·lectiu
- El Conveni d'empresa pot reduir drets i salaris del Conveni de sector superior (pacte amb els treballadors)
- Dona moltes facilitats pel “*descuelgue salarial*” o inaplicació del Conveni (fins i tot del propi) en salaris, jornada, horari o funcions, al·legant l'empresa dos trimestres de disminució d'ingressos (quin valor té el Conveni?)
- Suprimeix la ultraactivitat dels Convenis. Només es podran prorrogar dos anys

CAPÍTOL.4.

***MESURES PER AFAVORIR
L'EFICIÈNCIA DEL MERCAT DE
TREBALL I REDUIR LA
DUALITAT LABORAL.***

4.a.- FACILITA ACOMIADAMENT OBJECTIU

- Més possibilitats de fer acomiadament objectiu (indemnització 20 dies, amb topall 12 mensualitats)
- Per pèrdues “*actuales o previstas*” o tres trimestres de disminució d’ingressos (no cal cap proporcionalitat o relació mínima de motivació amb els acomiadaments)

nova redacció article 51 ET

“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.b.- ACOMIADAMENT PER “ABSENTISME”

- Més possibilitats de fer acomiadament per faltes d'assistència al treball, tot i ser, justificades
- Indemnització 20 dies, amb topall 12 mensualitats
- Abans exigia un 5% d'absentisme a l'empresa

nova redacció article 52.d ET

“d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.”

4.c.- FACILITATS EN L'ACOMIADAMENT COL·LECTIU

- Sense autorització administrativa en l'acomiadament col·lectiu (ERO)
- Es pot aplicar l'acomiadament col·lectiu al sector públic

4.d.- REDUCCIÓ DE LA INDEMNITZACIÓ EN L'ACOMIADAMENT IMPROCEDENT I SUPRESSIÓ DELS SALARIS DE TRAMITACIÓ

- Improcedent = Sense Causa
- Es redueix l'acomiadament improcedent
 - 1977: 60 dies per any amb topall de 55 mensualitats**
 - 1980: 45 dies per anys amb topall de 42 mensualitats
 - 1997: 33 dies per any amb topall de 24 mensualitats (col·lectius concrets)
 - 2012: 33 dies per any amb topall de 24 mensualitats (per tothom)**
- S'aplica a tots els contractes antics
- Salari de tramitació només en cas de readmissió.

CONCLUSIONS



- No és una reforma laboral. Contrareforma.
- Canvia el paràmetre del que fins ara era conegut com dret laboral (relacions laborals)
- No crea ocupació. L'ocupació es crea quan hi ha necessitat. És una excusa per desregularitzar el mercat de treball
- L'ET era un pacte de mínims que va aconseguir la pau social. Sinó hi ha llei, no hi ha d'haver ...

