

# 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 empedadors*” 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 ...

