

STOP PRECARIEDAD TRABALLO DIGNO



Hai dous anos da aprobación da última reforma laboral.

Botaba a andar coa gravidade de non ter derogado as anteriores, especialmente a de Raxoi de 2012, que supuxo profundos recortes nos dereitos da clase traballadora.

Baixo novas modalidades de contratación multiplícase a precariedade, xeneralizándose a contratación a tempo parcial e a fixa-descontinua, que pasa a substituír os contratos temporais. Mudan as estatísticas pero non a realidade.

Permítese o abuso e o uso fraudulento dos períodos de proba como modalidade de contratación e refórzase o papel das ETT e das axencias privadas de colocación, en prexuízo dos servizos públicos de emprego.

Se a este escenario lle engadimos as facilidades para aplicar ERTE permanentes, que non se corrigen as desigualdades de xénero e a extensión dos baixos salarios, o resultado é unha clase traballadora empobrecida, vítima da inestabilidade e a inseguridade laboral e da institucionalización da pobreza laboral. Neste proceso, a carestía da vida o que está a facer é agravar esta situación.

Ter un traballo xa non garante os ingresos necesarios para vivir dignamente e poder acceder a dereitos básicos como alimentación e vivenda. As mulleres e a mocidade sofren con especial intensidade esta precariedade, convertidas en man de obra barata e cunha fenda salarial que se perpetúa. As empresas transfíren ao sector público os custos sociais de toda esta situación de precariedade xeneralizada, ao tempo que se dificulta o acceso, a duración e as contías das prestacións por desemprego.

Estamos ante un deseño o planificado polo capital, no que os Gobernos aproban continuas reformas laborais, no marco dun proceso de desmantelamento, desregulación e flexibilización

dos dereitos e condicións de traballo e de rebaixa da protección social.

Nesta fase asistimos a reformas como a da Formación Profesional, o subsidio por desemprego, das pensións ou a implantación dos plans de emprego de pensións. Un conxunto de medidas regresi-



vas e lesivas para a clase traballadora e as maiorías sociais, feitas para satisfacer as exixencias da UE e recibir uns fondos que están a hipotecar o noso futuro.

Hai moito en xogo

A estes plans de axuste –que afondan nos recortes impostos no seu día polo PP e que o actual Goberno español non derogou– súmanse con entusiasmo CCOO e UGT a través do diálogo social. O V AENC é o último exemplo do nivel de entreguismo e renuncia sindical que practican ambas as centrais ante a patronal.

Estas políticas neoliberais aceleran

o aumento das desigualdades e da pobreza en Galiza, con importantes sectores produtivos e comarcas agonzando, e constitúen o complemento perfecto para favorecer as nefastas políticas que o PP aplica en Galiza, primeiro con Feixó e logo con Rueda.

A importancia na protección dos dereitos da clase traballadora ten relación directa con poder facer fronte, con xustiza social, aos efectos do cambio no tecido produtivo e no mundo do traballo, sobre todo en Galiza, ante a descarbonización e o forte impacto da implantación das novas tecnoloxías na economía. Urxe un Plan galego de recuperación económica, industrialización, creación de emprego digno e servizos públicos na nosa terra.

A acción dos Gobernos e da política laboral debe superar o centralismo español, a submisión aos principios neoliberais e que o economicismo dite a regulación e aplicación dos dereitos sociais.

Precisamos a mobilización social para conseguir unha nova lexislación laboral e social que restituía os dereitos perdidos e favoreza novos dereitos e regulacións que nos fortalezan como clase traballadora galega.

Son urxentes medidas para rematar coa precariedade, o abuso da contratación a tempo parcial e coa temporalidade en todos os sectores, tanto do ámbito privado como nas administracións e empresas públicas.

E temos que xerar conflito na negociación colectiva para garantir o noso dereito a negociar e decidir democraticamente e de forma directa en Galiza os nosos convenios colectivos, as nosas condicións de traballo.

Propostas da CIG para avanzar en dereitos

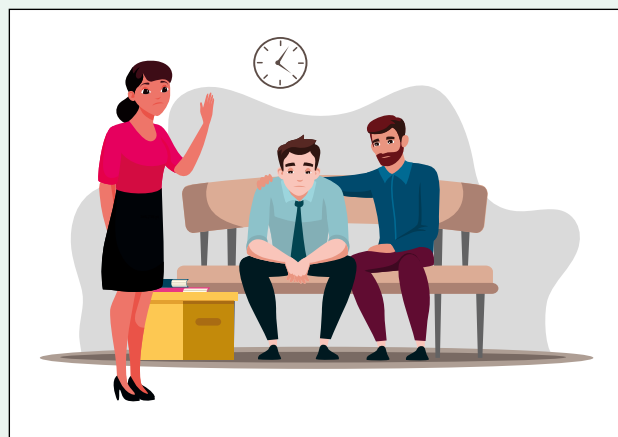
Cómpre a derogación da reforma laboral de 2012 e un cambio radical na de 2021 para a creación de emprego digno e con dereitos. É necesario favorecer a repartición do traballo, reducir a xornada laboral semanal ás 35 horas para avanzar na aplicación da xornada de catro días a 32 horas á semana. Os avances tecnolóxicos e os cambios na organización do traballo permiten facelo para xerar máis riqueza social.



Consulta aquí o documento completo destas propostas.

1 EMPREGO

- Completar as transferencia s a Galiza das competencias pendentes do SEPE e da formación para o emprego. Rescate para xestión pública do sistema de formación.
- Recuperación e mellora dos servizos públicos de colocación e de emprego. Derrogación da privatizacións dalgunhas destas accións e materias asociadas.
- Supresión das ETT e das axencias privadas de colocación na intermediación laboral.
- Prohibición de acordos e medidas que promovan á contratación a tempo parcial por parte das administracións e empresas públicas.
- Prohibición de simultanear a aplicación dun ERTE con medidas de recorte, descolgues, modificación das condicións de traballo, desregulación da xornada, etc.
- As empresas, para poderense acoller ao ERTE, terán que estar ao día na actualización das revisións salariais e completar até o 100% os salarios, manter a todo o persoal fixo-descontinuo, temporal da empresa principal e persoal de empresas auxiliares.



- Prohibición das duplas escalas salariais ou categorías de entrada.
- As auditorías retributivas e os plans de igualdade deben ser de obrigado cumprimento. Reforzar o papel da Inspección de Traballo.

2 CONTRATACIÓN

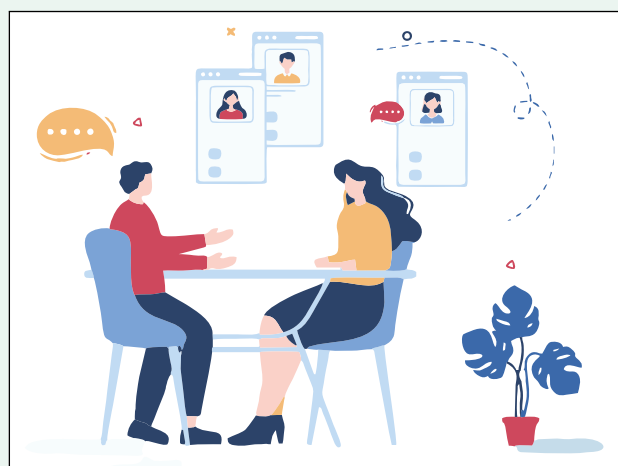
2.1. Período de proba. Non poderá ser superior aos 15 días

2.2 Fixa-descontinua

- O tempo mínimo entre chamamentos non se pode alongar máis de 2 meses.
- O período mínimo de antelación para o chamamento deberá ser de 15 días e a indemnización por fin de chamamento de 45 días/ano.
- Prohibir a contratación fixa-descontinua nas ETT, na xornada parcial e para cubrir postos de traballo na empresa usuaria.

2.3 Tempo parcial

- No contrato ten que constar con exactitude, nun período de referencia non máis longo que o semanal, a distribución da xornada.



- A xornada semanal total debe estar comprendida entre as 20 horas como mínimo e o 77% da xornada semanal. Non se permitirán contratos por baixo das 20 horas.
- Os contratos que, incluídas as horas complementarias, superen o 77% da xornada semanal ordinaria, retribuiranse como contratos a xornada completa.
- Só se poderá realizar pacto de horas complementarias nos contratos indefinidos a tempo parcial e non serán de realización obrigatoria.

- No camiño de eliminar as horas complementarias e de rematar cos abusos que representan, se durante 18 meses consecutivos se realiza unha xornada superior á xornada ordinaria pactada en máis dun 10% a través das horas complementarias, a persoa traballadora terá dereito a que se incremente a xornada ordinaria nun 10%.
- Limitar a porcentaxe de persoas con contrato parcial por empresa nun máximo do 15% do cadro de persoal.

2.4. Contratos formativos

- A retribución será o 100% da fixada no convenio colectivo correspondente.
- Estarán prohibidos en situación de suspensión ou redución de xornada temporal de emprego derivada dun ERTE.

- Deberá concretarse o contido da formación, o calendario e as actividades e os requisitos de titoría para o cumprimento dos seus obxectivos.
- A duración será inferior ao ano cun máximo de seis meses de tempo de traballo efectivo na empresa.

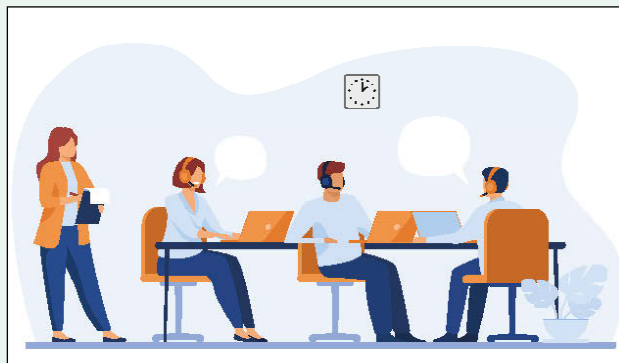
3 SECTOR PÚBLICO

- Desaparición da taxa de reposición no conxunto das administracións públicas, garantindo a execución dos procesos selectivos nun máximo de 12 meses.
- A taxa de interinidade non poderá superar en ningún caso o 5%.
- Débese garantir por lei a prestación dos servizos públicos con persoal empregado público, evitando a privatización.



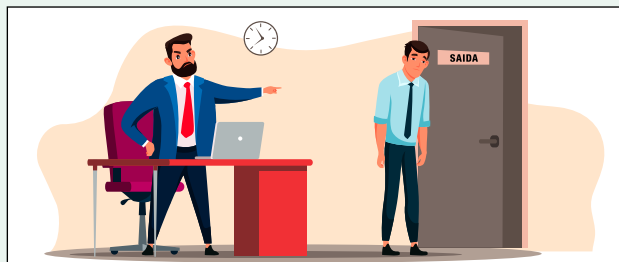
4 SUBCONTRATACIÓN, SUBROGACIÓN E CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO

- Prohibición das cadeas de subcontratas; só se permitirá a contratación de primeiro nivel, con carácter causal e temporal. Prohibición das empresas multiservizos.
- Ás persoas traballadoras dos Centros Especiais de Emprego que presten servizos a terceiros aplicaráselles o convenio colectivo do sector de actividade en que realicen as súas tarefas.
- Nova regulación da sucesión de empresas, que garanta a subrogación do persoal. Recuperación dos dereitos de subrogación nos pregos de condicións.



5 EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABAJO

- Reforzamento da causalidade do despedimento, recoñecida no art. 35 CE, o art. 30 da Carta de dereitos fundamentais da Unión Europea e o Convenio 158 OIT.
- Novo procedemento para os ERE e ERTE, reforzando o papel da representación sindical e ampliación do período de consultas. Recuperar a autorización da autoridade



de laboral, así como o carácter vinculante do informe da Inspección de Traballo.

- Redefinición das causas económicas, técnicas, organizativas e produtivas que xustifican o despedimento obxectivo.
- Recuperación da figura do despedimento nulo por

fraude de lei.

- Recuperar a indemnización de 45 días e 42 mensualidades para os despedimentos improcedentes.
- Recuperación dos salarios de tramitación nos despedimentos improcedentes.

6 FLEXIBILIDADE INTERNA

- As modificacións substanciais de condicións de traballo, a mobilidade, as suspensións de contrato e reducións de xornada e a distribución irregular que implique dispoñibilidade total do traballador/a, deben limitar á superación de crises empresariais. Reforzo da causalidade.
- Eliminación das modificacións substanciais en materia de remuneración e contía salarial e de redución de xornada.
- Eliminar a regulación legal da distribución irregular de xornada.
- Derrogación da posibilidade de descolgue dos convenios de empresa, que só se poderá producir por acordo entre as partes.



7 PROTECCIÓN SOCIAL E DEREITOS SOCIAIS

- Establecemento no ano 2024 do importe do SMI en 1.253€, en cumprimento da Carta Social Europea (60% do salario medio).
- Garantir o carácter non compensábel nin absorbíbel de ningún dos complementos salariais nas subas do SMI.
- Derrogación do IPREM, recuperando o SMI como único indicador público de referencia.
- Mellorar as contías das prestacións contributivas por desemprego. Nos primeiros 180 días será o 75% da base reguladora e a partir do 181, o 65% desta. En ningún caso, poderá ser inferior ao SMI.
- Mellorar as contías do subsidio por desemprego, para que non sexa inferior ao SMI.
- Para as persoas traballadoras fixas descontinuas, o dereito ao subsidio por desemprego non exixirá de requisitos previos de tempo mínimo cotizado e a súa duración será, como mínimo, de 6 meses.



- Aprobación dunha Renda de Inserción Laboral e Social, na contía do SMI, para as persoas maiores de 18 anos que non cobren ningún tipo de prestación económica, até a consecución dun posto de traballo no tempo máis breve posíbel.



STOP PRECARIIDADE - TRABALLO DIGNO IG