



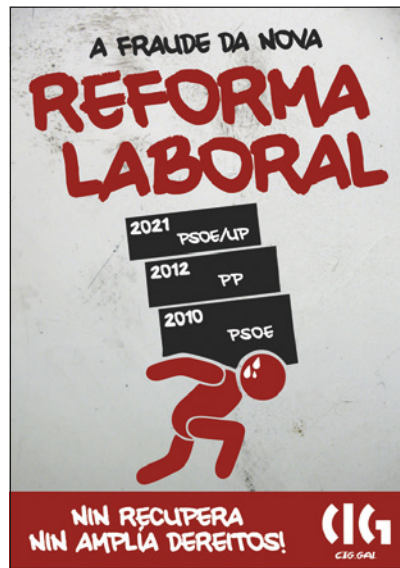
Derrogación das reformas laborais xa Non pases por menos!

Nin derrogación nin recuperación de dereitos: a nova reforma laboral aprobada o pasado 28 de decembro polo Goberno español mantén intactas as partes máis lesivas da lexislación imposta en 2012 polo PP. Estamos, pois, ante unha reforma fraudulenta que non avanza na consecución de novos dereitos que fortalezan a clase traballadora nun momento de crise, sobreexplotación e de medre da precariedade.

O RD/Lei saído do acordo alcanzado no diálogo social constitúe un grave incumprimento dos compromisos programáticos do PSOE e UP, que prometeran derrogar a reforma laboral ao chegaren ao goberno. Máis tamén supón que, 10 anos despois, CCOO e UGT avalen a reforma laboral do PP que non asinaron no seu día, renunciando expresamente a reivindicar un marco regulador que responda ás demandas e intereses da clase traballadora.

Con esta modificación lexislativa preténdese consolidar a peor versión posíbel da reforma laboral de 2012, tendo en conta que pivota sobre dous aspectos moi negativos.

O primeiro, a pretensión de configurar un mercado laboral no que o despido sexa case libre pola facilidade que o empresariado ten para levalo adiante e porque resulta absolutamente barato, cuestión que esta non reforma non toca. E en segundo lugar, o feito de que se avance cara a un marco no que se pretende crear unha realidade de permanente temporalidade, eventualidade e inseguridade laboral a través dos cambios introducidos na tipoloxía de contratos, o que agora se chama flexiseguridade, pero que non deixa de ser precariedade.



Ademais, mantense o poder absoluto da patronal á hora de tomar decisións sobre despedimentos individuais e colectivos, modificacións substanciais das condicións de traballo e descolgues salariais.

Reforzo do centralismo

Tamén se mantén a estrutura da negociación colectiva, na que a prevalencia dos convenios estatais significa impedir os marcos propios de relacións laborais a través dos convenios autonómicos ou provinciais, que se teñen demostrado unha ferramenta fundamental da clase traballadora para a conquista de dereitos e de mellora das condicións laborais.

Deste xeito o protagonismo directo dos traballadores/as vese completamente anulado nunha reforma que reforza e fai prevalecer de forma moi agresiva os marcos estatais da negociación colectiva e doutros mecanismos

que contén para regular as condicións de traballo, como son os ERTE.

Non se repón, polo tanto, a estrutura da negociación colectiva anterior a 2010 nin se reverte un dos aspectos máis lesivos: que sigan tendo prioridade de aplicación os convenios de empresa e que estes poidan contemplar peores condicións que de sector.

Mantense a precariedade

Sobre os aspectos presentados como novidosos, referidos á precariedade, á subcontratación e á temporalidade, non se crea nin se asegura ningún dereito, xa que non se pecha a porta a que as empresas sigan facendo abuso da temporalidade e da subcontratación. De feito, na nova regulación, estas cuestións limítanse a unha simple transcripción do que xa se estaba gañando a través da xurisprudencia.

Alén diso, foméntase a precariedade cos novos contratos formativos, polo que a pouca mocidade galega que non teña emigrado será carne de canón da explotación laboral, co complemento perfecto deste "cóctel molotov" que é a lei orgánica de Formación Profesional, xa que a través desa falsa formación dual para integrar a mocidade no mundo do traballo o que se busca é precarizar as condicións laborais da xente nova, que seguirá tendo baixos salarios.

Para nada estamos diante dunha derrogación íntegra; no mellor dos casos, estamos ante unha grave actualización da reforma laboral do PP para adaptala ao marco do plan de recuperación da actual crise capitalista, deseñado dende a Unión Europea baixo a marca *Next Generation*.

Contratos Formativos:

- Entran en vigor o 30 de marzo de 2022.
- Os contratos que estean vixentes rexeranse pola norma anterior até a súa duración máxima.
- Poderase celebrar a tempo parcial.

Para a obtención da práctica profesional

Contrato formativo en alternancia co traballo retribuído

- Subscribirase dentro dos 3 anos seguinte á obtención d
- Duración de entre seis meses e dous anos, que poden s
- Tempo de proba de 1 mes.
- Non permite horas extras
- Destinados ás persoas sen cualificación profesional.
- **Redúcese o tempo mínimo polo que se pode facer o c**
O máximo será de dous anos, que non teñen porque s
- **Non hai límite de idade para persoas que estean cursa**
Nos demais casos está limitado a 30 anos.
- **Retribución mínima do 60% (primeiro ano) e 75% (se**
para o grupo ou nivel profesional.
- Non ten período de proba.
- **Permitirá horas extras e traballo a quendas, previa xu**

Contratos Temporais:

- Entran en vigor o 30 de marzo de 2022.
- Os contratos que estean vixentes rexeranse pola norma anterior até a súa duración máxima; e os contratos realizados entre o 31/12/2021 e o 30/03/2022 terán unha duración máxima de 6 meses.
- Pódese reclamar o recoñecemento da condición de fixo logo de 18 meses traballados nun período de 24 con contratos temporais na mesma empresa, grupo de empresas ou por ETT. O cálculo iniciarase co contrato vixente na entrada en vigor da norma.

Contratos por circunstancias da produción:
Desdóbrase en dous tipos.

Incremento i
ou oscilacións

Incremento p

Substitución

Para substi
xornada du
posto en pr
cobertura f

Contrato Fixo-descontinuo

- Poderase usar para a realización de traballos en contratas mercantís e administrativas.
- Poderase usar polas ETT.
- A antigüidade será a de toda a duración do contrato.

Contrato Indefinido por Obra no Sector da Construción

Negociación Colectiva

- O Convenio de empresa segue prevalecendo sobre o convenio sectorial, agás no referente a salarios e complementos.
- O Convenio manterá a súa vixencia logo do ano da súa denuncia, momento no que se deberá someter a unha mediación.

Su

ERTES

ERTE por causas ETOP

ERTES por Forza Maior

- **Período de consulta: 15 días, e 7 en empresa de menos de 50 traballadoras.**
- **Permítense prórrogas sen tramitar novos expedientes.**
- A empresa comunica á Inspección e á RLT
- Débese emitir resolución administrativa en 5 días. Se non hai, enténdese aceptada.

- **Redúcense os prazos para a súa tramitación.**
- **Permítense horas extras, contratacións laborais e externalizacións se as persoas afectadas non teñen a formación/capacitación para desenvolver as funcións.**

Mec
RED

- Non se esix
- percibir pr
- Non se con

os estudos (ou 5 no caso de persoas con discapacidade).
er descontinuos.

ontrato a tres meses.

er continuados.

ando estudos universitarios ou FP regulado.

segundo ano) do salario marcado

ustificación pola empresa.

Imprevisible → Duración: Máximo de 6 meses
ampliables a 12 por convenio,
cunha única prórroga.

Previsible → Duración: máximo de 90
días non consecutivos.

tuír unha persoa con reserva de posto, completar a
unha persoa con redución e cubrir temporalmente un
proceso de selección ou promoción para a súa
línea.

- Finalizada a obra débese facer, de ser posible, unha proposta de recolocación.
- Se non é posible a colocación, ou a rexeita a traballadora, corresponde unha indemnización do 7% dos conceptos salariais devindicados durante a vixencia do contrato.

Subcontratación

Aplicarase o convenio colectivo do sector da actividade desenvolvida en contratas e subcontratas, salvo que exista outro convenio de sector aplicable ou convenio de empresa.

Mecanismo

(novo tipo de ERTE)

Cíclico

Sectorial

Por un ano, e derivados do contexto macroeconómico.

Até dous anos, e instase por sindicatos estatais, excluindo aos demais sindicatos máis representativos.

- Actívase polo Consello de Ministros.
- As empresas solicitarán adhesión á autoridade laboral.

- Iníciase período de consultas.
 - Se hai acordo, aplícase.
 - Se non hai acordo: resolve a autoridade laboral en 7 días.

ke período mínimo de cotización para
estación.
sumen prestacións.

MSCT: Modificación Sustancial das Condicións de Traballo
ERTE: Expediente de Regulación Temporal de Emprego
ERE: Exp. de Regulación de Emprego (despedimento colectivo)
ETOP: Económicas, Técnicas, Organizativas ou Productivas
RLT: Representación Legal das persoas Traballadoras



Consolidación da reforma do 2012

1. As facilidades para despedir e as indemnizacións manteñense como están.
2. Non se recuperan os salarios de tramitación nos despedimentos improcedentes.
3. Non se recupera a nulidade dos despedimentos en fraude de lei.
4. Segue en vigor o 10% de desregulación da xornada laboral.
5. Despedimentos colectivos, MSCT e ERTEs: a patronal é quen decide sen intervención e autorización da autoridade laboral.
6. Descolgue de convenios, a patronal mantén todas as posibilidades para executalo.

A CIG empraza as forzas nacionalistas e de esquerdas a combater esta nova fraude

A CIG agarda que o trámite parlamentario sirva para frear o “golpe de estado” ás relacións laborais que supón o decreto lei aprobado polo Consello de Ministros/as o pasado 28 de decembro. Por iso chama as forzas nacionalistas e de esquerdas a combater esta nova fraude enmendando na súa totalidade o pactado polo Goberno español, a patronal e os sindicatos nun “diálogo social” que se ten convertido “no enterrador de dereitos da clase traballadora”.

A CIG confía en que estas organizacións non avalen co seu voto unha “non reforma” que consolida os peores aspectos das anteriores e que non permite a recuperación nin a creación de novos dereitos. “Porque non se pode lexitimar que primeiro se acorde no diálogo social e logo se diga amén no Congreso”. Ao mesmo tempo, a central lamenta a renuncia expresa do sindicalismo pactista e da esquerda española a pelexar por outro modelo económico e social e a súa aceptación do neoliberalismo como “a solución”, mentres seguen empeorando as condicións de vida das maiorías sociais e se negan os marcos propios de decisión das nosas relacións laborais.

Non hai derogación

Neste contexto, unha delegación da CIG, encabezada polo seu secretario xeral, Paulo Carril, mantivo unha xuntanza o pasado día 3 de xaneiro cunha representación do BNG integrada pola súa voceira nacional, Ana Pontón, e polo deputado no Congreso, Néstor Rego, para abordar os recentes cambios na lexislación laboral.

Tras a reunión –na que tamén participaron a secretaria de Organización e o secretario de Negociación Colectiva, Emprego e Industria, Susana Méndez e Paco Sío–, o máximo responsábel da CIG agradeceulle ao BNG que comparta a visión da central a respecto do cambio normativo, así como que apoie a reclamación de camiñar cara a unha “verdadeira e



auténtica derogación” das reformas anteriores “para recuperar os dereitos roubados e para conseguir novos dereitos”.

Carril explicou que o encontro serviu para constatar que “estamos ante unha non derogación da brutal reforma laboral” aprobada polo PP en 2012 e que xa fora iniciada en 2010 polo PSOE. Dúas reformas laborais que levaron mesmo convocar unha folga xeral polo que significaba de “golpe de estado” aos dereitos da clase traballadora.

Agora, diante desta nova agresión, a CIG seguirá dando a resposta que sexa necesaria nas rúas e nos centros de traballo para esixir a derogación efectiva e total destas reformas, pois os cambios introducidos son “insuficientes, inxustos ou inexistentes” e fan que se a anterior reforma “era mala” esta sexa “aínda peor”.

A trampa do diálogo social

Na actual situación de crise económica e industrial, que impacta con especial crueza en Galiza, esta reforma afondará no empobrecemento, así como facilitará a destrución do tecido produtivo ao amparar as decisións empresariais tomadas unilateralmente, como a aplicación dos despidos colectivos ou as modificacións substanciais das condicións de traballo.

Non hai que perder de vista que estas modificacións lexislativas están feitas mediante actuacións “profundamente antidemocráticas e excluíntes”, tendo en conta que se pactaron no marco do diálogo social e á marxe dos ámbitos institucionais aos que as

organizacións sindicais máis representativas teñen dereito, entre elas a CIG.

“Esta reforma evidencia a trampa do diálogo social. Durante meses vendéronnos que a derogación da reforma laboral ía chegar por esta vía, pero a realidade é que nin hai derogación nin tampouco unha lexislación que permita a creación de novos dereitos, cedéndoselle todo o control en política laboral á patronal”, aseverou.

Por todo isto, cargou contra o feito de que se pretenda aprobar no Congreso dos Deputados/as sen posibilidade ningunha de debate, “tendo en conta que xa naceu viciada porque se reduciu a unha negociación falta de transparencia e de participación democrática”.

Fronte común no Congreso

Pola súa banda, a voceira do BNG, Ana Pontón, apostou por tomar a reforma do PP para recuperar dereitos e enfrontar as graves eivas que padece o mundo do traballo, considerando que a derogación da reforma depende do traballo que se faga nas vindeiras semanas no Congreso durante a tramitación do RD/Lei.

En consecuencia, o deputado do BNG no Congreso, Néstor Rego, apelou á necesidade de que as modificacións se tramiten como proxecto de lei para permitir un “cambio en positivo” que se traduza na completa derogación da reforma. Anunciou tamén que a súa organización xa iniciou contactos con outras forzas soberanistas, como ERC ou Bildu, para facer unha fronte común contra un cambio normativo “lesivo para os intereses da maioría social”, tal e como a CIG está a demandar.