

A REFORMA LABORAL, UN ATRACO SOCIAL SEN PRECEDENTES

■ A reforma que acaba de aprobar o Parlamento a instancias de Zapatero e o seu Goberno é un atraco social sen precedentes na historia democrática deste país. É a maior agresión contra os dereitos da clase traballadora, porque facilita e abarata o despedimento, incrementa a temporalidade, dá maior poder aos empresarios e pon en risco a negociación colectiva

Coa reforma laboral,

➔ DESPDIRTE VAI SER MÁIS FÁCIL.

O despedimento de 45 días practicamente desaparece. Só quedará o de 20 días por ano.

Porque...

Amplíanse as causas económicas para despedir. As simples perdas nun exercicio configúranse como causa automática do despedimento do persoal. O empresario non deberá acreditar que o despedimento é unha medida necesaria, proporcional, nin que exista un plan de viabilidade para a empresa. Nestes casos, antes da reforma, o despedimento non estaba xustificado e non podía ser autorizado.

Amplíanse as causas técnicas, organizativas ou produtivas. Xustifícase o despedimento como simple medida de mellora da empresa, a xuízo do empresario. O que até agora só xustificaba a mera reorganización ou cambio de funcións, ou axuste de horario, pasa a se converter en causa de despedimento. Desaparece, en definitiva, a regra de que o despedimento é a última medida, e dáselle cobertura ao despedimento dos traballadores fixos para substituílos por empresas contratistas ou falsos autónomos.

Instáurase o despedimento preventivo. Pódese despedir os traballadores só porque o empresario prevexa que no

futuro as cousas poidan cambiar, valen as hipóteses e as conxecturas que ningún xuíz porá en cuestión, así o di a lei.

➔ DESPDIRTE VAI SER MÁIS BARATO.

O traballador perde entre o 60 e o 70% da indemnización por despedimento, tres veces menos ca antes. O empresario aforra case o 80%.

Porque...

O Goberno subvencionará os nosos despedimentos co noso propio diñeiro. Coa nova lei, o Goberno subvencionaralles aos empresarios, con diñeiro público, o 40% das indemnizacións por despedimento, 8 días de salario e mes, ou, o que é o mesmo, os traballadores pagaremos parte dos nosos despedimentos e os dos nosos compañeiros.

Para os efectos prácticos, os contratos fixos convértense en temporais, xa que ao empresario cústalle o mesmo despedir un fixo ca un temporal. Isto é así non para os novos contratos, senón para todas as persoas que antes da reforma tiñan un contrato fixo.

➔ OS CONVENIOS COLECTIVOS CONVÉRTENSE EN PAPEL MOLLADO.

Agora, as empresas poderán incumplir os convenios colectivos sectoriais, os acordos e pactos de empresa, desvincularse salarialmente, modificar os horarios e xornadas unilateralmente, só porque o empresario o diga ou o considere «razoable».



ASÍ, NON

Despedimento máis fácil e barato

Non se crea emprego | Temporalidade abusiva

Máis poder aos empresarios

Conxelación das pensións

Recortes salariais e sociais

FOLGA XERAL

eu vou!!


29
SETEMBRO

CCOO

E estas medidas como me afectan?


Casos prácticos

Exemplo de despedimento por causas económicas: Lola traballa nunha empresa do metal con outros 200 compañeiros. A empresa presentou perdas de 50.000 euros nun ano (precedido de cinco de beneficios) e quere despedila a ela e mais a outros 25 traballadores para reducir custos. É un despedimento colectivo porque afecta a máis do 10% do persoal, o que require un ERE.

ANTES DA REFORMA	COA REFORMA LABORAL
<p>Se só se aducen perdas, sen ningún elemento adicional, o despedimento non estaba xustificado e a Administración non podía autorizalo. Lola non podía ser despedida, sería improcedente. 45 días por ano co tope de 42 mensualidades. Tamén se podería abrir unha negociación cos representantes sobre melloras substanciais (indemnizacións máis altas, recolocacións, plans de xubilación, melloras sociais, etc.).</p> 	<p>Desaparecen os atrancos que tiña o empresario para despedir, xa que as simples «perdas» (que pode provocar o propio empresario) considéranse como causa de despedimento. A única xustificación que ten que dar o empresario é que o despedimento sexa «razoable», o que deixa nas súas mans a decisión e elimina os controis xudiciais. Iso supón que os traballadores fixos poden ser despedidos, e a indemnización que percibirán será notablemente inferior á que lles correspondería en caso de despedimento improcedente: 20 días por ano co tope de 12 mensualidades.</p>

2

Exemplo de despedimento por causas técnicas, organizativas ou produtivas: Xan traballa nunha empresa que levou a cabo un estudo do seu departamento de produción. Baseándose nese estudo, considera que encargando a xestión a unha empresa especializada aforra custos. Ante iso, expón o despedimento de todos os traballadores, incluído Xan, para externalizar a actividade cun contratista.

ANTES DA REFORMA	COA REFORMA LABORAL
<p>Aínda que a externalización da actividade aforre custos e mellore o beneficio empresarial, non é causa de despedimento polas seguintes razóns:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Non se cuestiona a viabilidade da empresa nin a súa continuidade. 2. Non tería problemas na actualidade, senón simplemente melloras no seu funcionamento. 3. Non acredita que as melloras non as poida obter por outras vías: recolocación do cadro de persoal, formación ou cualificación, etc. <p>Por iso o despedimento non estaba xustificado; en todo caso, sería improcedente con 45 días por ano e tope de 42 mensualidades.</p> 	<p>Legalízase a antedita actuación da empresa polas seguintes razóns.</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Non é preciso que a empresa teña problemas de funcionamento, senón só que se xeren melloras na súa organización produtiva. 2. A redución de custos ou o aumento dos beneficios sen dúbida mellorarán a situación da empresa. 3. A causa para despedir defínese na lei da mesma forma ca as necesarias para cambiar a organización empresarial. <p>Por iso os despedimentos pasarían a declararse xustificadas. Iso supón que os traballadores fixos poden ser despedidos e cobrarían unha indemnización de 20 días co tope de 12 meses. O Goberno subvencionará 8 de cada 20 días, é dicir, ao empresario só lle custará 12 días por ano.</p>



Exemplo de despedimento e a súa indemnización: Martiño é torneiro de profesión con vinte anos de antigüidade. A empresa pretende despedilo porque considera que lle convén suprimir o seu departamento e contratalo a través dunha empresa de servizos, con salarios máis baratos, e, por tanto, con redución de custos.

ANTES DA REFORMA	COA REFORMA LABORAL
<p>O despedimento sería sempre inxustificado, pois non hai causas para efectualo. Sería improcedente.</p> <ol style="list-style-type: none"> Se o despedimento era colectivo por afectar a un volume grande de traballadores, considerábanse nulos e a readmisión era obrigatoria. Se o despedimento era obxectivo e a empresa cumpría con todas as garantías do procedemento (comunicación á representación sindical, carta xustificativa do despedimento, aboamento inmediato da indemnización), pero non podía xustificar a causa, a improcedencia determinaba estes dereitos para o traballador: <ol style="list-style-type: none"> unha indemnización de 45 días por ano de servizo, co máximo de 42 mensualidades; neste caso supoñen 30 meses de salario para o traballador; os salarios de tramitación desde o despedimento até a sentenza —normalmente entre 3 e 5 meses de soldo adicionais—. En total: o traballador percibe, e a empresa tiña que correr cos custos, 34 meses de soldo se, neste caso, quería despedir o traballador. 	<ol style="list-style-type: none"> Dado que esa medida «mellora» a situación da empresa, sería causa de despedimento colectivo ou obxectivo, pois xa non ten que xustificar nin unha situación de crise nin un problema de viabilidade. O traballador só percibiría unha indemnización de 12 meses de salario, co máximo en todos os casos dunha anualidade. Non ten dereito a salarios de tramitación. En moitos supostos, a empresa só ten que aboar unha indemnización de 7,2 meses de salario, pois o resto subvenciónao o FOGASA.
<p>En resumo: 1. O traballador percibe 12 meses de salario: deixou de cobrar 22 meses de soldo, é dicir, o 64,7% da indemnización. 2. A empresa só ten que pagar 7,2 meses de salario: obtivo unha rebaixa de 26,8 meses de salario, é dicir, unha rebaixa do 78,8% dos custos do despedimento.</p>	

Exemplo de despedimento preventivo: Isabel traballa nunha empresa que considera que a evolución dos mercados determinará que os seus produtos deixen de ser competitivos ao non poder facer fronte, no futuro, aos da competencia exterior. Ante iso, estuda deixar de producilos e acudir ao despedimento dos traballadores por causas produtivas.

ANTES DA REFORMA	COA REFORMA LABORAL
<p>O despedimento sempre era inxustificado xa que:</p> <ol style="list-style-type: none"> A empresa non presenta unha situación de dificultade actual nin un problema de viabilidade, senón unha hipótese de futuro. Ademais, consideraríase imposible acreditar os problemas de viabilidade, o que non pode depender de meras conxecturas sobre a evolución futura dos mercados. De se producir o despedimento, sería improcedente: 45 días por ano co tope de 42 mensualidades. 	<p>Ao recoñecer o despedimento preventivo, consideraríase xustifico o despedimento por entender que:</p> <ol style="list-style-type: none"> Aínda que os problemas non sexan actuais, senón que se considera como unha posibilidade no futuro, son causa de despedimento pois así o admite expresamente a lei. Xa non se entende que cómpre probar as dificultades de forma concluínte, senón que son posibles as conxecturas de futuro ao admitir a lei esa posibilidade. Serán 20 días por ano co tope de 12 meses; o FOGASA achegaría 8 dos 20 días ao empresario.

Golpe de graza aos convenios colectivos

■ Se a reforma do despedimento é unha agresión en toda regra, non o é menos a reforma da negociación colectiva. Agora, o salario e todos os dereitos laborais, melloras e condicións de traballo establecidas nos convenios colectivos do sector pode deixar de aplicalas o empresario cando considere que así mellora a situación da empresa

Agora, coa reforma laboral:

1. Non é precisa a concorrencia de ningunha causa para modificar o convenio.
2. Elimínase o control xudicial sobre as razóns da modificación.
3. Ampliáanse as materias que se poden modificar: non só o horario, senón tamén a distribución do tempo de traballo, réxime de quendas, etc.
4. É unha vía para desarticular a negociación colectiva e que se negocie practicamente todo no nivel de empresa.

A desvinculación salarial: a empresa poderá aplicar un salario inferior ao fixado no teu convenio sectorial. Tamén se amplía a capacidade do acordo de empresa para fixar un réxime salarial inferior ao establecido no convenio do sector coas seguintes novidades:

1. Elimínanse os dous mecanismos para impedir abusos:

- A regulación necesaria do convenio sectorial
- O control da comisión paritaria do convenio sectorial

2. Ampliáanse as causas polas que se pode deixar de aplicar o salario. Admítense as perspectivas económicas da empresa, as previsións de que a situación poida evolucionar de maneira negativa (**desvinculación preventiva**).

3. O control xudicial é moi limitado: É impensable que o xuíz rexeite o criterio dos representantes de que a empresa pode

ver alteradas as súas perspectivas económicas no futuro.

Recoñéceselle ao empresario o poder para incumprir os dereitos establecidos nos pactos e acordos de empresa. Esta medida pon en cuestión a eficacia de todo o conxunto de acordos sobre materias concretas que se formalizan no ámbito da empresa, como os derivados de ERE ou os de fin de folga.

Polo tanto:

1. Recoñécese expresamente que os pactos e acordos de empresa sen carácter de convenio colectivo, poden ser modificados unilateralmente polo empresario.

2. Afecta a todos os pactos e acordos, mesmo negociados coa maioría sindical.

3. Efectos prácticos: Xa non precisa acordo coa representación dos traballadores, afecta a todas as materias e abundan simples razóns de mellora empresarial (non é preciso que exista crise nin dificultades para o emprego, senón simplemente acadar maiores beneficios).



Exemplo de convenio e salario: Un convenio de sector fixa un salario medio para os traballadores de 1.450 euros, e unha empresa considérao excesivo e pretende implantar un salario inferior.

ANTES DA REFORMA	COA REFORMA LABORAL
<p>O acordo dos representantes tiña que se axustar ao que establece o convenio do sector, que debería regular o mecanismo de desvinculación, fixando elementos obxectivos moi concretos para considerar se podía ou non levarse a cabo esa rebaixa salarial. Ademais, no novo salario a Comisión Paritaria reservábase a posibilidade de emitir un informe vinculante ou non.</p>	<p>A empresa pode alcanzar un acordo coa representación dos traballadores, e a única razón que ten que concorrer é que a aplicación do salario podería danar a situación ou as perspectivas da empresa, é dicir, nin sequera ten que acreditar a empresa un dano actual. Na práctica, é pouco menos que imposible que un órgano xudicial anule ese acordo, pois as perspectivas da empresa non precisan dunha proba concluínte e baséanse nunha mera conxectura que en moi poucos casos se pode descartar.</p>