



**NO**  
A LA REFORMA LABORAL

**injusta**  
AMB ELS TREBALLADORS  
I TREBALLADORES  
**inútil**  
PER A L'OCUPACIÓ  
**ineficacç**  
PER A L'ECONOMIA

Real Decret Llei 3/2012 Govern PP

**S'HO VOLEN  
CARREGAR  
TOT**  
ELS DRETS  
LABORALS I SOCIALS

**29**  
març  
**VAGA  
GENERAL**



federació de serveis  
financers i administratius

# Perquè abarateix l'acomiadament !



## 1r.- Acomiadament IMPROCEDENT més barat:

	ABANS	ARA
Indemnització:	45 dies per any treballat	33 dies per any treballat
Màxim:	42 mensualitats	24 mensualitats
Opció de l'empresari:	Readmissió + Salari de tramitació o indemnització	Readmissió o Indemnització
A tenir en compte:	L'empresari podia evitar els salaris de tramitació posant a disposició del treballador la indemnització = Acomiadament Express	L'empresari només abonarà salaris de tramitació si decideix readmetre = Acomiadament Express més barat.

“De 45 a 33 dies  
Del màxim de 42 a 24 mensualitats”

# Perquè abarateix l'acomiadament !



## 2n.- Acomiadament OBJECTIU més fàcil i injust:

	ABANS	ARA
Causas:	Situació econòmica negativa: pèrdues actuals o previstes o disminució nivell d'ingressos que afectin la seva viabilitat o capacitat de mantenir volum d'ocupació.	Causas anteriors + disminució persistent nivell d'ingressos o vendes, durant tres trimestres consecutius.
Requisits:	L'empresa havia d'acreditar els resultats al·legats i justificar-los.	L'acreditació es pot limitar a la demostració d'una falta o disminució de beneficis o facturació.
A tenir en compte:	Es perd tutela judicial: el jutge no ha de valorar la proporció de la mesura, simplement l'existència de la causa.	

“Acomiadament OBJECTIU no cal pèrdues només disminució d'ingressos”



# Perquè abarateix l'acomiadament !



ACOMIADAMENT OBJECTIU COL·LECTIU:	
ABANS	ARA
Havia d'autoritzar-se l'ERO per l'Autoritat Laboral.	Se suprimeix la intervenció autoritzadora: l'empresari decideix l'execució i condicions de la mateixa. Contra la decisió, només hi haurà conflicte col·lectiu i/o demanda individual de cada treballador/a afectat/a.
ACOMIADAMENT OBJECTIU INDIVIDUAL:	
ABANS	ARA
Limitat a quan l'índex d'absentisme total de la plantilla superi el 2,5 %.	El 20 % en dos mesos (ex: 12 dies de baixa per malaltia) o el 25 % en quatre mesos discontinus dins de dotze mesos (ex: 32 dies de baixa en tot un any)

“ERO l'empresari decideix l'execució.  
L'absentisme individual causa d'acomiadament  
OBJECTIU”



# Perquè dóna tot el poder a l'empresari i desequilibra les relacions laborals !



## 1r. Mitjançant la modificació substancial de condicions:

- Les condicions laborals dels treballadors/es poden ser modificades a l'empara de les noves causes objectives: les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'empresa.
- Permet la modificació i reducció de salaris en incloure aquest nou supòsit a l'ampli llistat que ja existia: a) Jornada de treball, b) Horari i distribució del temps de treball, c) Règim de treball a torns, d) Sistema de remuneració i quantia salarial, i) Sistema de treball i rendiment, f) Funcions.
- Amplia la mobilitat funcional permetent el canvi de funcions fora del grup professional, superior o inferior.
- Les noves causes objectives esmentades en el punt primer, són també d'aplicació per a la mobilitat geogràfica i trasllats.

“L'empresari pot modificar les condicions laborals unilateralment”





# Perquè dóna tot el poder a l'empresari i desequilibra les relacions laborals !



## 2n A través de la desvinculació o inaplicació del Conveni Col·lectiu (sectorial o d'empresa):

- Es faciliten les causes per la inaplicació de condicions i s'introdueixen noves causes econòmiques (dos trimestres consecutius en la disminució de vendes o beneficis), s'afegeixen també causes tècniques, productives i organitzatives.  
Abans d'aquesta reforma, només estava regulada la inaplicació o desvinculació salarial, amb garanties i controls, mitjançant la negociació.
- La nova regulació, trenca radicalment amb l'anterior i afegeix possibilitats de modificar:
  - a) **Jornada de treball:** fins ara la jornada màxima d'un conveni sectorial no es podia modificar,
  - b) **Horari i la distribució del temps de treball,**
  - c) **Règim de treball a torns,**
  - d) **Sistema de remuneració i quantia salarial:** trencant amb l'estructura del sector,
  - e) **Sistema de treball i rendiment,**
  - f) **Funcions,**
  - g) **Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social:** fins ara no es podia modificar.

“L'empresari pot modificar el conveni col·lectiu unilateralment”

# Perquè no redueix la temporalitat i potencia la precarietat!



## Contracte a temps parcial

- En aquest contracte, s'introdueix la possibilitat de fer hores extraordinàries, amb el límit proporcional a la jornada de les hores extres establertes en l'ET.

La suma de la jornada a temps parcial, de les hores extres i de les complementàries no podrà superar la jornada completa comparable

- Però res es regula sobre el control d'aquestes hores pel que, molt probablement, se substituiran per les complementàries, davant la poca o cap possibilitat de control per part de l'autoritat laboral. Per no parlar de les “temptacions” de més d'un empresari de substituir fraudulentament aquests contractes a temps parcial ampliables amb hores, pels de temps complet.

“Possibilitat de fer hores extraordinàries sense cap control”



# Perquè no redueix la temporalitat i potencia la precarietat!



## Contracte per a la Formació i l'Aprenentatge

- S'amplia la seva durada a un màxim de tres anys (abans eren dos anys i era necessària la negociació per ampliar-ho).
- Permet que la persona pugui tornar a ser contractada en la mateixa o diferent empresa amb aquesta modalitat (fins ara això no era possible).
- En el segon i tercer any el treball efectiu pot arribar el 85 % de la jornada (abans sempre el 75 % de límit i 25 % de formació) i ja no està previst que aquests contractes facilitin la titulació de l'ESO.
- Són contractes per a joves de fins a 30 anys que es podran seguir realitzant mentre la taxa de desocupació es redueixi per sota del 15 % (estem en el 23 % i creixent).

“Els joves condemnats a contracte de formació i d'aprenentatge”





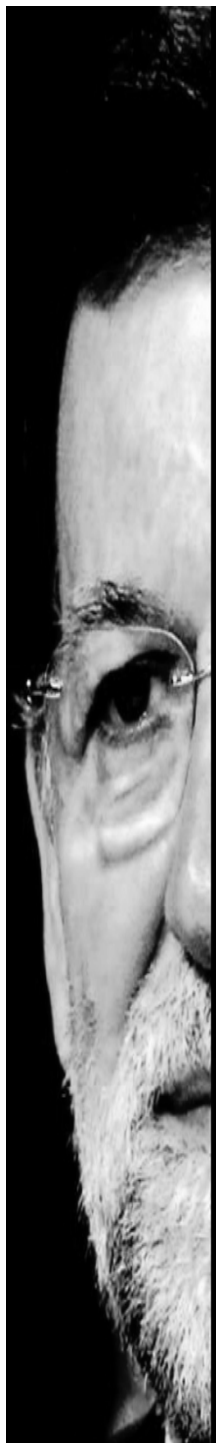
# Perquè no redueix la temporalitat i potencia la precarietat!



## Nou contracte “indefinit” de suport als emprenedors

- Ho podran subscriure empreses de menys de 50 treballadors. Amb un PERÍODE DE PROVA D'UN ANY.
- Amb absoluta llibertat de l'empresari per resoldre el contracte en aquest temps sense cap explicació: TOT UN CONTRACTE TEMPORAL DE FINS A 364 DIES, sense necessitat de causa ni preavís d'acomiadament.
- Amb ZERO dies d'indemnització i sense cap possibilitat de reclamació.

“Nou contracte temporal de 364 dies”



# Perquè retalla el dret a la negociació col·lectiva !

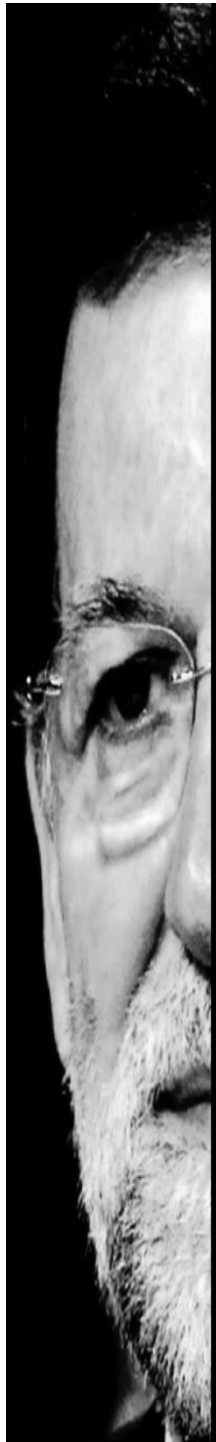


## Mitjançant la desvinculació o inaplicació de les condicions laborals dels convenis.

- S'amplia la desvinculació a la pràctica totalitat de les condicions de treball, econòmiques, socials i laborals fixades en el conveni sectorial o d'empresa.  
A més del relatiu al règim salarial, la Reforma àmplia la possibilitat que les empreses es desvinculin en matèries com: jornada de treball (abans mai es podia modificar en l'empresa per cap causa), horari i distribució del temps de treball, torns, sistema de treball i rendiment, funcions (més enllà del permès en la mobilitat funcional), i millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.
- La Reforma amplia les causes per fer efectiva la inaplicació de totes les condicions anteriors.  
Ja no solament es poden esgrimir causes econòmiques, també poden ser causes tècniques, productives i organitzatives. Igualment, es defineixen de manera molt laxa aquestes causes, principalment les econòmiques: situació econòmica negativa, per existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent (dos trimestres consecutius) d'ingressos o vendes.
- Aquesta mesura, té com a conseqüència que **totes les condicions pactades**, negociades entre les parts en conveni, pacte o acord, col·lectiu o individual, **puguin ser modificades o eliminades per decisió empresarial**, ja sigui directament per l'empresari o per falta d'acord o, en última instància, per arbitratge, si ha fracassat la negociació.

“Facilita la inaplicació condicions del conveni col·lectiu”





# Perquè retalla el dret a la negociació col·lectiva !



## Mitjançant la prevalença d'aplicació dels convenis d'empresa

- S'estableix la prioritat d'aplicació sense limitacions del conveni d'empresa sobre el conveni col·lectiu sectorial.

Amb el que les condicions de treball i salarials acordades i ordenades en els convenis col·lectius o acords interprofessionals, estatals o autonòmics, poden veure's modificades, retallant la capacitat de les parts a nivell sectorial d'establir drets laborals o condicions de treball mínimes.

“El conveni d'empresa per sobre el conveni sectorial”

# Perquè retalla el dret a la negociació col·lectiva !



## Amb la limitació de la ultraactivitat dels convenis

- S'elimina l'establiment de terminis legals per a la denúncia, inici i terminis de negociació per a la renovació del conveni col·lectiu i se suprimeix la ultraactivitat d'aquest als dos anys del venciment de la seva vigència, si no s'ha arribat abans a un acord o arbitratge que substitueixi el conveni anterior.

A partir d'aquest moment, el conveni ja no estarà en vigor i en conseqüència, si hi ha un d'àmbit superior s'aplicaria aquest i si no és així (cas dels convenis sectorials estatals), s'estarà davant un buit de regulació de les condicions laborals amb la gravetat que això suposa per als drets de les persones afectades.

- Això també incideix en la individualització de les condicions laborals. Les millors condicions que estiguessin en el conveni vençut respecte del d'àmbit superior o si no hi hagués aquest, passaran a considerar-se com a condicions personals i podran ser modificades per l'empresari de manera unilateral, segons s'ha establert en l'art. 41 ET.

“Dos anys sense conveni: sota mínims de l'ET”

