

2009



Argumentari: No, a una nova reforma
laboral. Deu raons que ho expliquen

1 Ara, no és moment de plantejar una nova reforma laboral

- En un context de crisi i de destrucció d'ocupació com l'actual no és raonable obrir un debat que pretengui plantejar una nova reforma laboral, i més, quan les organitzacions empresarials únicament persegueixen la desregulació i la reducció de costos empresarials que comportaria una retallada dels drets laborals de les persones treballadores de Catalunya.

2 No totes les indemnitzacions són de 45 dies...

- Exigim a les organitzacions empresarials que expliquin correctament les diferents modalitats indemnitzatòries que existeixen a l'ordenament jurídic...

Només, hi ha un supòsit concret en el qual les persones treballadores poden rebre una indemnització de 45 dies per any treballat, i és en aquell cas concret en el qual l'empresa acomiada a una persona treballadora sense acreditar la causa.

És a dir, si l'empresari decideix aplicar "l'acomiadament lliure" perquè no presenta causa disciplinària acreditada (art. 54.2 ET, sanció per ofensa verbal, assetjament per raó d'edat, religió, sexual; transgressió bona fe contractual, etc.). En aquest cas, l'empresa pot consignar la quantia de 45 dies per any treballat en el servei de mediació voluntàriament o, per demanda del treballador al Jutjat Social que pot reclamar la improcedència de l'acomiadament, i si és declara improcedent s'haurà d'abonar la indemnització de 45 dies.

Existeixen d'altres supòsits d'acomiadament en els quals la indemnització és inferior als 45 dies, com són:

2.1. Acomiadament objectiu per ineptitud del treballador; falta d'adaptació a les modificacions tècniques del lloc de treball, amortització lloc de treball per causes econòmiques, organitzatives, tècniques i/o productives (art. 52 ET). En aquest cas la indemnització és de **20 dies per any treballat** amb un màxim de 9 mensualitats (art. 53 ET).

2.2. Extincions de contractes de treball de durada determinada la indemnització és de **8 dies**. Així mateix, també hi ha **contractes de durada indeterminada** que la **quantia indemnitzatòria és de 33 dies per any treballat** perquè és van acollir al contracte indefinit de foment de l'ocupació estable.

3. **Que les organitzacions empresarials ho expliquem tot, el FOGASA....**

- El Fondo de Garantia Salarial abonarà, en aquells casos en que l'empresa no pugui satisfer-les per trobar-se en situació legal de insolvència o concurs, les indemnitzacions reconegudes com a conseqüència de sentència, auto, acte de conciliació judicial o resolució administrativa a favor dels treballadors a causa d'acomiadament o extinció dels contractes

4. **I de la contractació fraudulenta, que opinen les patronals ?**

- La UGT de Catalunya estem denunciant i reivindicant que la utilització dels contractes temporals es subscriguin legalment, és a dir, per la causa que es van crear.

Només una dada, dels **35.500 contractes revisats per la Inspecció de Treball** s'han convertit en indefinits més de 9500 (27%) contractes perquè estaven fets en frau de llei.

5. **No és paternalisme la intervenció de l'Autoritat Laboral en els acomiadaments col·lectius (expedients de regulació d'ocupació) sinó protecció de les persones treballadores**

La UGT de Catalunya es manifesta en contra d'eliminar el tràmit d'autorització que ha de convalidar l'Autoritat Laboral en els expedients de regulació d'ocupació. Ara per ara, algunes empreses actuen de forma fraudulenta en els acomiadaments individuals abusant de la norma, i per tant, no els hi deixarem pas el camí lliure en els acomiadaments col·lectius. **El control de l'Administració és necessària per a acreditar que la causa** (econòmica, organitzativa, productiva i/o tècnica) que presenta l'empresa es real i s'ajusta a dret.

6. **I perquè no parlem del comptador zero....**

- La UGT de Catalunya, exigim un nivell de protecció social superior i per tant, instem al Govern Central que reposi la prestació per a desocupació a les persones treballadores que estiguin afectades per la suspensió del contracte de treball com a causa d'un expedient de regulació d'ocupació

7. **Perquè no parlem dels salaris de tramitació, nosaltres estaríem a favor de que es restitueix aquest dret...**

No podem obviar que **el Govern el PP va fer un gran favor a les organitzacions empresarials eliminant els "salaris de tramitació"** (període que transcorrien entre l'acomiadament i la decisió judicial). Abans d'aquesta modificació normativa les persones treballadores tenien garantit el salari tramitació en aquest termini de temps, si l'acomiadament es declarava improcedent. **Perquè no restituïm aquest dret ?**

8. I per què les patronals, no reclamen la modificació de la Llei Concursal ?

- Perquè ja els hi està bé aquesta Llei, que els permet pactar quanties indemnitzatòries molt baixes i se'ls facilita la possibilitat de modificar les condicions laborals de les persones treballadores afectades i/o tancat l'activitat empresarial.

9. Rebutjarem les postures de força que s'estan plantejant en algunes empreses, en matèries tan importants com la del salari.

La UGT de Catalunya denunciarà les pràctiques abusives que s'estan produint en algunes empreses, **no és admissible que ara les empreses es neguin a abonar l'increment salarial pactat per conveni col·lectiu.**

Durant el període de bonança, **les organitzacions sindicals**, hem respectat els acords pactats i **hem suportat inflacions reals que duplicaven l'objectiu i/o previsió oficial en aquests darrers anys.** Ara, els empresaris hauríem de respectar els acords i pactes convencionals perquè els delegats/des de la UGT de Catalunya no renegociaren els convenis.

10. . I la revisió del salari mínim interprofessional.... per a quan...

- Si tenim present els models Europeus en matèria de flexibilitat externa (acomiadaments, subcontractació, etc) **perquè no ens comparem en els salaris mínims...** no podem obviar que **estem molt per sota del que recomana la Carta Social Europea que situa el 60% del salari net que es situa aproximadament en els 1060€.** Ara, el SMI és de 624€ mes..... ens queda molt per avançar, però sembla ser que les organitzacions empresarials no en tenen interès...