

## 1ª ANÁLISE DA REFORMA LABORAL

Hoxe, día 30 de decembro de 2021 publicouse no BOE o Real Decreto-lei 32/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo. [Podedes ler aquí o texto completo](#)

### CUESTIÓNS PREVIAS:

Derrogouse a reforma do 2012? **Non.**

Mellora a anterior reforma laboral? **Si.**

É unha boa reforma? **Non.**

Desde Snep de Galicia consideramos que se perdeu unha oportunidade única para derrogar as reformas laborais que, desde o ano 1994, non fixeron máis que furtar dereitos ás persoas traballadoras. A nosa decepción é grande, igual que a covardía do goberno e sindicatos presentes nas negociacións. Certo que é unha reforma complexa e que necesita dunha análise máis tranquila e a madurez que dá o tempo e a reflexión (que o faremos), pero hai aspectos que non admiten discusión e deixan moito que desexar; podemos dicir que, en ningún momento se plantexa un avance nos permisos retribuídos e conciliación como solicitou SNEP de Galicia ([Ler o documento](#)), tampouco se revertiu o poder de decisión da empresa para readmitir ou non a unha persoa traballadora cando é condenada por despido improcedente nin a indemnización neste caso, dar prioridade total aos convenios de sector... En fin, as persoas que acudimos unha e outra vez a manifestacións e concentracións en contra da reforma laboral de 2012, as persoas que berramos pedindo a derogación nesas manifestacións convocadas polas siglas de partidos políticos que agora están no goberno e sindicatos que estiveron na negociación, necesitamos unha resposta; Cando nos enganastes? Antes ou agora?



### RESUMO DO QUE CAMBIA CON RESPECTO Á REFORMA LABORAL DO 2012

#### Limitación dos contratos temporais a estrutural e formativo

**O Estrutural**, cando existan circunstancias da produción que así o xustifiquen. Entre elas, como recolle a reforma do art. 15 ET, estaría "o incremento ocasional e imprevisible e as oscilacións que, aínda tratándose de actividade normal da empresa, xeran un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible e o que se require".

A información para todas e todos

<https://snepdegalicia.org>

<https://www.facebook.com/snep.galicia.16>

O tempo máximo de duración para estes contratos será de seis meses ampliables a 12 por convenio.

Tamén poderá utilizarse para a cobertura da vacante doutra persoa traballadora ata que esta se reincorpore ao seu posto.

Redúcese o encadenamiento dos contratos á hora de considerar a un traballador indefinido de 24 a 18 meses fronte aos 24 meses nun período de 30 meses.

Modifícase o art. 151 TRLGSS para establecer que os contratos de duración determinada inferior a 30 días terán unha cotización adicional a cargo do empresario á finalización do mesmo.

O contrato formativo modifícase para deixalo en dous tipos, o de formación en alternancia e o de obtención da práctica profesional

Contrato de formación en alternancia: Busca adquirir a competencia profesional axeitada correspondente a un determinado nivel de estudos (FP, universidade ou catálogo de cualificacións profesionais do Sistema Nacional de Emprego).

Contratos para a obtención da práctica profesional: Poderán celebrarse ata un máximo de tres (ou cinco anos no caso de persoas con discapacidade) despois de obtida a certificación. Terán entre seis meses e un ano de duración.

## **Contrato fixo-descontinuo**

Poténciase o contrato fixo-descontinuo como a fórmula idónea para "a realización de traballos de natureza estacional ou vinculados a actividades produtivas de tempada".

## **Reforma da subcontratación**

O novo art. 42.6 ET, determina que haberá un convenio colectivo sectorial aplicable, que pode ser o da actividade desenvolvida na empresa principal ou outro se así o determina a negociación colectiva sectorial. O convenio de empresa só poderá aplicarse pola contratista se determina mellores condicións salariais que o sectorial que resulte de aplicación.

## **Novo modelo de ERTE**

Poténcianse os ERTE con exoneracións do 90% das cotizacións para todos os casos de forza maior e do 20% para os ERTE chamados ETOP, os vinculados a causas económicas, técnicas, organizativas e de produción, que estarán ligados á formación.

Se as empresas non cumpren co requisito de manter o emprego, estarán obrigadas a devolver todas as exoneracións de cada traballador cuxo contrato se extinguiu.

A protección por desemprego para o traballador será do 70% e contempla que non se esgoten as prestacións. Pola súa banda, as empresas terán bonificacións adicionais á Seguridade Social se poñen en marcha cursos de formación para os seus empregados.

## **Mecanismo REDE de Flexibilidade e Estabilización do Emprego**

O Mecanismo REDE de Flexibilidade e Estabilización do Emprego é un instrumento de flexibilidade e estabilización do emprego que, unha vez activado polo Consello de

A información para todas e todos

<https://snepdgalicia.org>

<https://www.facebook.com/snep.galicia.16>

Ministros, permitirá ás empresas a solicitude de medidas de redución de xornada e suspensión de contratos de traballo. Hai dúas modalidades: cíclica e sectorial.

**Recupérase a ultraactividade dos convenios;** non existe a caducidade dos convenios.

## **Convenios de empresa.**

Mantense a prioridade aplicativa do convenio de empresa en todos os apartados salvo no salario base e e os seus complementos, onde primará o convenio do sector.

## **Que se mantén da reforma do 2012?**

Os salarios dos contratos formativos, 60% o 1º ano e 75 o 2º.

A indemnización por despedimento improcedente, que se reduciu de 45 a 33 días., cun máximo de 24 mensualidades en lugar de 42.

As ETT poden seguir actuando como axencias de colocación.

As causas do despedimento obxectivo como é a diminución persistente de ingresos durante tres trimestres consecutivos aínda que non haxa perdas.

A eliminación dos salarios de tramitación no despido improcedente a non ser que haxa readmisión.

Tampouco recupera a necesidade de obter unha autorización previa para realizar un ERE.

A prioridade dos convenios de empresa sobre os convenios de sector (agás para a determinación da contía do salario base e e os seus complementos).

## **Que non nos enganen**

**RECUPERACIÓN DOS DEREITOS FURTADOS NAS REFORMAS LABORAIS... GOBERNE QUEN GOBERNE.**