

Todos somos traballadores máis baratos

- Ata agora a indemnización por despedimento improcedente era de 45 días por ano traballado cun límite de 42 mensualidades; a partir de agora só serán 33 e cun máximo de 24 mensualidades. Desaparecen os salarios de tramitación, que só se manteñen cando cumpra a readmisión do traballador.
- Agora a túa empresa pode baixarche o salario (ademais de cambiarche o horario, o posto, etc...) alegando "razóns económicas, técnicas, organizativas ou da produción", e só terá que comunicarcho con 15 días de antelación.
- Se non o aceptas, podes extinguir o teu contrato con 20 días de indemnización por ano traballado cun máximo de nove meses.
- Tamén poden cambiarche as condicións de traballo se a túa empresa decide desvincularse do convenio colectivo que debe aplicar. Ademais, o Goberno decidiu limitar a dous anos a vixencia dun convenio caducado (neses dous anos o teu salario non se actualizará), e logo deses dous anos aplicarásese - se é que o hai- un convenio colectivo de ámbito superior.
- Os traballadores a tempo parcial poderán facer horas extras.
- Os traballadores que estean cobrando a prestación por desemprego poderán ser requeridos para desenvolver tarefas en beneficio da comunidade, que se poden establecer mediante acordos coas administracións públicas e privadas

QUEREN ACABAR

COS DEREITOS LABORAIS E SOCIAIS

CON TODO

QUEREN ACABAR

COS DEREITOS LABORAIS E SOCIAIS

CON TODO

Información para os traballadores da ensinanza privada

29

marzo

FOLGA



XERAL

Tes moitas razóns para secundar a folga xeral do 29 de marzo

TRABALLADORES “DE SALDO” PARA AS EMPRESAS PEQUENAS

Se te contrata unha empresa con menos de 50 traballadores (que son case todas) pode utilizar un novo tipo de contrato “para emprendedores”:

- É un contrato por tres anos e chámalle ‘indefinido’, pero estarás a proba durante todo o primeiro ano, no que che poderán despedir en calquera momento, sen requisitos, indemnización, nin dereitos de ningún tipo.
- Se tes menos de 30 anos, e es o primeiro que contrata, a túa empresa embolsarase unha subvención de 3.000 euros de diñeiro público.
- Se es parado sen prestación por desemprego, non lles interesará contratarche. Elixirán a outro que cobre prestación, porque a empresa poderá deducir fiscalmente o 50% da prestación que tivese pendente de percibir o traballador (durante un ano), e este poderá compatibilizar o 25% da prestación co soldo que lle pague a empresa. É dicir, a empresa consumirá o 50% da prestación que aínda lle poida quedar ao traballador.

MÁIS PRECARIIDADE PARA OS MOZOS

- Os contratos de formación e aprendizaxe, aplicables a traballadores entre 16 e 25 anos, poderanse facer con traballadores de ata 30 anos (e sen límite de idade para as persoas con discapacidade), durante o tempo en que España haxa unha taxa de paro superior ao 15%.
- Eses contratos poderán ser de ata 3 anos (amplíanse un ano).

DESPEDIMENTO MÁIS FÁCIL, MÁIS BARATO E MÁIS RÁPIDO PARA TODOS

- Ata agora o empresario debía demostrar que o teu despedimento era procedente porque había razóns suficientes e de peso; agora quedarás indefenso e sen capacidade de resposta, pois calquera escusa permitirá o despedimento.
- A túa empresa xa non necesita ter perdas para poder despedirte por causas económicas, só necesita gañar menos nos tres trimestres previos. Poderá despedirte cunha indemnización de 20 días por ano e un máximo de 12 mensualidades.
- Ata agora, os despedimentos colectivos (ERE) necesitaban ser autorizados pola Autoridade laboral. Xa non fai falta, a decisión empresarial é a que sempre prevalece. Contra eses despedimentos colectivos non haberá outra opción que ir aos tribunais.
- A empresa pode despedir a un traballador por absentismo (con indemnización de 20 días por ano traballado) se falta, aínda que sexa xustificadamente, o 20 por cento da súa xornada en dous meses consecutivos, ou o 25 por cento en catro meses discontinuos nun periodo de 12 meses.



Porque é unha reforma inxusta cos traballadores, ineficaz para a economía e inútil para o emprego