Sitcpla Iberia INFORMA 17.02.12

Estimados Compañeros:

Desde la sección SITCPLA-Iberia deseamos informar de los posibles efectos de la reciente **Reforma Laboral en lo concerniente a nuestra profesión**. Siendo directos y prácticos. Para saber qué puede afectarnos y qué no.

Con ocasión de la promulgación del real decreto ley 3/2012, para la Reforma Laboral, la firma del Acta de Protección de Empleo, calendario de fijos y garantías para el periodo de expansión de Ibexpress y del Plan Director 2012-2015, dicho acuerdo cobra aun más valor.

1. Como reproducimos a continuación, el real decreto facilita, en requisitos y en cuantías, las condiciones del empresario para proceder a los ***despidos objetivos,*** **figura de imposible aplicación a los TCP de Iberia por causa del Acuerdo recientemente prorrogado**, (vigente desde el 14.12.2010 y prorrogado el 25.1.2012 hasta 31.12.2014 o del año siguiente, si tenemos para entonces en vigor el siguiente convenio)

Y todos los sindicatos debemos estar dispuestos a defender nuestras mejores condiciones, con todo tipo de esfuerzos y recursos y con la ley en la mano, pero siempre alcanzando acuerdos, inexorablemente.

*{**Cambios en la extinción del contrato individual y colectivo.***

Desaparece el despido de 45 días. A partir de la reforma, se generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido que será de 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente, con un máximo de 24 mensualidades.

Ello no obstante, para los contratos antiguos (anteriores al 13 de Febrero de 2012), la nueva indemnización sólo será de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la aprobación de la presente norma. Estos contratos conservan el derecho a obtener una indemnización de hasta 42 mensualidades. Sin embargo, sí se aplica el tope de las 24 mensualidades, salvo que por la antigüedad del contrato este tope esté superado, y se aplicaría el antiguo de 42 mensualidades.

Se objetiviza como causa la disminución persistente de ingresos o ventas. La reforma matiza las causas económicas negativas. Ahora se determina en qué consiste la disminución persistente de ingresos o ventas, que es que la situación se acredite durante tres trimestres.

Para estas extinciones, la indemnización por la extinción del contrato indefinido será de 20 días por año trabajado en caso de despido procedente por causas objetivas, con un máximo de 12 mensualidades, como se venía estableciendo hasta ahora}

2. Asimismo, dicha nueva ley facilita y regula novedosamente la tramitación de los *ERE*, dando al empresario mayor margen de maniobra e inhibiéndose la Administración en la autorización de dichos planes de empresa.

De nuevo, el Acuerdo que prorroga las garantías de empleo cobra todo su valor, al impedir al empresario proceder a ERE de carácter traumático, solo en acuerdo con la representación de los TCP.

{Desaparece la Autorización administrativa en los EREs.

Tanto en los supuestos de extinción como suspensión. Se elimina la autorización administrativa previa para ejecutar las extinciones colectivas. A partir de ahora, en el caso de que el procedimiento del ERE de finalice sin acuerdo, la empresa podrá aplicar la medida extintiva directamente y el control será judicial, como los demás despidos. En ese caso, la autoridad laboral informará a la Entidad Gestora de las prestaciones de desempleo que podrá impugnar la medida. Del mismo modo podrá hacer recomendaciones o advertencias sobre el desarrollo de las consultas, sin que sea necesaria su autorización para proceder a la aplicación de la medida}

3. Recordamos, de nuevo, que **fruto de ese acuerdo, los 248 TCP eventuales del escalafón obtienen fecha concreta de pase a plantilla fija** (108, en junio de 2012; 70, en marzo de 2013; los restantes (aprox. 70), en marzo de 2014). Todo ello no parece hablar mucho de una compañía en reducción, sino más bien, al contrario.

Esta nota, además de informativa para los TCP, sale al paso de declaraciones vertidas que ponían en cuestión –gratuitamente- la valía del acuerdo recientemente firmado por los sindicatos SITCPLA, CTA, UGT y CCOO. Con una sencilla lectura del real decreto las declaraciones de los "agoreros" quedan, una vez más, en entredicho.

Un cordial saludo,

SITCPLA – Iberia

EN SITCPLA HACEMOS HONOR A LAS SIGLAS TCP
Las únicas de nuestra profesión