



TRABALLO DIGNO



Confederación Intersindical Galega

STOP PRECARIIDADE TRABALLO DIGNO

Hai dous anos da aprobación da última reforma laboral (Decreto-lei 32/2021, do 28 de decembro) coa que nace unha nova reforma coa gravidade de non derrogar as anteriores, especialmente a de Raxoi do 2012, que tantos recortes e danos vén causando aos dereitos da clase traballadora.

Desde a súa entrada en vigor confírmase mes a mes o que estivemos denunciando que sucedería no momento da aprobación. Novas modalidades de contratación polas que se multiplica a precariedade, cambiando a forma pero non o fondo, mudando as estatísticas pero non a realidade. Imponse a xeneralización da contratación a tempo parcial e a fixa-descontinua, que pasa a substituír os contratos temporais, que se ven sensibelmente reducidos. Ao mesmo tempo, permítese o abuso e uso fraudulento dos períodos de proba como modalidade de contratación, de xeito que os contratos se rescinden por non superar o período de proba, sen ningún tipo de indemnización, operando para todos os efectos como un despedimento libre. Por último, refórzase o papel das ETT e das axencias privadas de colocación para levar adiante toda esta reforma, en prexuízo dos servizos públicos de emprego.

Unha reforma laboral á que se suma o fomento dos ERTE permanentes, a continuidade das desigualdades de xénero e a extensión dos baixos salarios mentres a patronal dispón de máis mecanismos legais para empeorar as nosas condicións laborais e salariais. Así, deste xeito, as empresas transfíren ao sector público os custos sociais de toda esta realidade de precariedade xeneralizada, ao tempo que se dificulta o acceso, a duración e as contías das prestacións por desemprego.

O resultado é unha clase traballadora empobrecida, xa que se instaura por lei a inestabilidade e inseguridade laboral e se institucionaliza a pobreza laboral. Ter traballo xa non permite os ingresos necesarios para vivir dignamente e poder acceder a dereitos básicos como alimentación e vivenda. Son especialmente exemplo desta realidade, a mocidade e as mulleres, convertidas en man de obra barata, parecendo non ter fin a fenda salarial.

Estamos antes un deseño planificado polo capital, no que os gobernos están entregados á aprobación de permanentes reformas laborais, dentro dun proceso de desmantelamento, desregulación e flexibilización dos dereitos e condicións laborais, acompañado do fomento dunha menor protección social.

Polo tanto, a precariedade e os baixos salarios que estamos a sufrir teñen causa nas reformas laborais aprobadas. Cada ano caen máis os salarios mentres soben máis as ganancias do capital. Que máis da metade das familias en pobreza teñan emprego non ten causa na inflación e na carestía da vida, senón que xa se vén de moito antes. En todo caso, a carestía da vida o que está a facer é agravar esta situación.

Con esta última reforma laboral abriuse unha nova fase que nos últimos meses se foi pechando até completar un programa de reformas, como a da Formación Profesional, a do subsidio por desemprego, a das pensións e a da implantación dos plans de emprego de pensións.

En todo caso, son un conxunto de medidas claramente lesivas e regresivas para a clase traballadora e as maiorías sociais, que están feitas para satisfacer as exigencias da UE e recibir uns fondos europeos que están a hipotecar o noso futuro. É a imposición de novos plans de axuste, novos recortes de dereitos, que se suman aos aprobados no seu día polo PP e que seguen vixentes porque este Goberno non os derrogou.

Todo un deseño que se complementa co papel entusiasta do chamado diálogo social, de CCOO e UGT, que viven na permanente colaboración, mentres o capital non para de gañar máis á conta de ter un maior exército de man de obra barata, que vive da enorme incerteza do seu futuro, obrigada a unha permanente rotación de desemprego-emplego precario-desemprego. O V AENC é o último exemplo do nivel de entreguismo e renuncia sindical que practican ambos os sindicatos ante a patronal.

A realidade é que estas políticas laborais neoliberais que executan os gobernos de Madrid están acelerando o aumento das desigualdades e da pobreza en Galiza, con importantes sectores produtivos agonizando e que son o complemento perfecto para favorecer as nefastas políticas que o PP fai en Galiza.

O Goberno de Rueda, como o anterior de Feixó, comparte estas políticas, así como aquelas que reforcen a dependencia económica e política de Galiza ao sistema español, negando un desenvolvemento galego propio para frear o aumento do empobrecemento das clases populares, o imparábel avellentamento da poboación, a desertización social e industrial de moitas comarcas e a continua emigración por falta de emprego.

Está moito en xogo. A importancia na protección dos dereitos da clase traballadora ten relación directa con poder facer fronte con xustiza social aos efectos do cambio no tecido produtivo e no mundo do traballo, sobre todo en Galiza, ante a descarbonización e o forte impacto da implantación das novas tecnoloxías na economía, en que se intensifica o proceso de valorización do capital mentres que se desvaloriza o traballo, acelerando a concentración da riqueza en menos persoas, en territorios máis lonxe de Galiza, ao tempo que vai a máis o risco da exclusión social e dun elevado e estrutural desemprego.

Urxe un Plan galego de recuperación económica, industrialización creación de emprego digno e servizos públicos na nosa terra.

A acción dos gobernos e da política laboral debe superar o centralismo español, a submisión aos principios neoliberais e que o economicismo dite a regulación e aplicación dos dereitos sociais.

Desde a CIG somos conscientes de que precisamos a mobilización social para conseguir a aprobación dunha nova lexislación laboral e social que restitúa os dereitos perdidos e favoreza novos dereitos e regulacións que nos fortalezan como clase traballadora galega.

Son urxentes medidas para rematar coa precariedade, o abuso da contratación a tempo parcial e coa temporalidade en todos os sectores de actividade tanto do ámbito privado como nas diferentes administracións e empresas públicas.

Por tanto, estamos convocados e convocadas a xerar conflito na negociación colectiva para garantir o noso dereito a negociar e decidir democraticamente e de forma directa en Galiza os nosos convenios colectivos, as nosas condicións de traballo.

√ Desde a aprobación da reforma laboral do 2021 medra un 125,1% a contratación fixa descontinua e continúa medrando a de tempo parcial

Dous anos de reforma laboral e resultados do pacto social			
	2021	2023	Variación %
Total persoas contratadas	773.371	809.500	4,7
Indefinido - T. completo	393.996	467.375	18,6
Indefinido - T. Parcial	82.690	113.664	37,5
Indefinido - Fixos Descontinuos	14.846	33.418	125,1

Fonte: Seguridade Social.

A contratación fixa descontinua substitúe os contratos de obra e servizo. Aumenta un 4,7% a poboación dada de alta no réxime xeral da Seguridade Social, sendo proporcionalmente maior a contratación a tempo parcial, que continúa a ser a máis empregada, especialmente en actividades moi precarias e feminizadas.

√ O aumento dos contratos indefinidos rexistrados a xornada non completa triplicou os de xornada completa, un 280% máis que en 2021

Contratos indefinidos segundo xornada			
	2021	2023	Evolución %
Contratos a tempo completo	59.079	114.326	93,5
Contratos parciais	31.494	119.783	280,3

Fonte: SEPE.

√ Na contratación indefinida, as persoas asalariadas con xornada parcial ou fixa descontinua medran 4,1 puntos

Persoas asalariadas con contrato indefinido segundo o tipo de xornada		
	2021	2023
Xornada Completa	393.996	467.37
Xornada Parcial + fixos descontinuos	97.536	147.08
% Xornada non completa	19,8	23,9

Fonte: Seguridade Social.

√ Aumentan un 20,7% os despedimentos e baixan as indemnizacións percibidas unha media do 34,9%

	2021	2022	Evolución %
Despidos	19.903	24.027	20,7
Indemnización media	10.068,6	6.557,7	-34,9

Fonte: Estadísticas de despido e o seu custe. Ministerio de Trabajo.

A non derogación da reforma laboral de 2012, xunto coa precarización da contratación facilitada pola reforma laboral do 2021, permite que os empresarios/as despidan máis e máis barato.

√ Avanza o despedimento libre e gratuito. Coa última reforma laboral, os despedimentos por non superar o período de proba multiplicáronse, sendo 2,4 veces superiores a antes da reforma

	2021	2023
Incremento medio afiliación C. indefinido	14.706	55.522
Baixas por non superar período de proba	217	1.974
% Baixas/incremento afiliación	1,5	3,6

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos da Seguridade Social.

√ O medre da contratación indefinida castiga, unha vez máis, as mulleres

Porcentaxe de persoas con contrato indefinido por sexo		
	2021	2023
Muller	40,4	45,3
Home	61,7	70,6
Diferenza porcentual	21,3	25,3

Fonte: Seguridade Social

O 70,6% dos homes asalariados na Galiza dispoñen dun contrato indefinido; no caso das mulleres esta porcentaxe acada o 45,3%. A reforma laboral non remata coa desigualdade na contratación indefinida, xa que medrou 4 puntos desde o ano 2021. No ano 2021 a diferenza era de 21,3 puntos; no 2023 subiu até os 25,3 puntos.

√ O emprego cae na industria e só medra nas actividades máis precarias

Persoas ocupadas por sectores			
	2021/II	2023/III	Variación %
Total	1.112,50	1.144,40	2,9
Agricultura e pesca	70,9	72,7	2,5
Industria	171,9	168,4	-2,0
Construción	70,9	78,5	10,7
Servizos	798,7	824,8	3,3

Fonte: EPA.

A forte crise industrial que sofre Galiza nestes dous últimos anos causa a perda dun 2% do emprego.

√ O 33,6% das persoas asalariadas tiveron ingresos inferiores ao SMI. 177.488 persoas traballadoras non acadaron os 3.000 euros brutos ao ano

2022		
Tramos de salario	Asalariados/as	Salario Medio Anual
Total	1.067.825	21.999
De 0 a 0,5 SMI	177.488	2.997
De 0,5 a 1 SMI	181.349	10.710
Persoas con ingresos inferiores ao SMI	358.83.	
% persoas con ingresos inferiores ao SMI/total	33,6%	

Fonte: Mercado de traballo e pensións nas fontes tributarias. Axencia Tributaria.

As sucesivas reformas laborais e da negociación colectiva fan aumentar a parcialidade no emprego e os baixo salarios. Unha de cada tres persoas traballadoras tiveron ingresos inferiores ao SMI.

√ Forte aumento das desigualdades entre a clase traballadora

Tramos de salario	2021		2022	
	Asalariados/as	Salario Medio Anual	Asalariados/as	Salario Medio Anual
De 0 a 0,5 SMI	184.668	2.924	177.488	2.997
Máis de 10 SMI	1.993	249.417	2.252	300.863

Fonte: Mercado de traballo e pensións nas fontes tributarias. Axencia Tributaria.

No ano 2022, segundo a Axencia Tributaria, unha persoa do grupo de maiores ingresos (máis de 10 veces o SMI) percibe o equivalente a 100 persoas do grupo de menores ingresos (menos da metade do SMI). No ano 2021 a equivalencia era de 1 a 84.

√ En dous anos as rendas do traballo perderon 3,8 puntos de participación no PIB

	Estrutura		
	2021/II	2023/II	Diferenza p.p.
Remuneración dos asalariados (RA)	46,5	42,7	-3,8
Excedente de explotación bruto / Renda mixta bruta	44,4	48,6	4,2
Impostos netos sobre a produción e as importacións	9,1	8,7	-0,4

Fonte: contas económicas trimestrais. IGE.

A participación da clase traballadora no PIB viuse reducida nestes dous últimos anos en 3,8 puntos, do 46,5% do PIB no segundo trimestre de 2021 ao 42,7% no mesmo trimestre de 2023. Pola contra, as rendas do capital medraron a súa participación no PIB en 4,2 puntos.

√ Cada vez a riqueza concéntrase en menos mans

Concentración da riqueza no Estado español (porcentaxe sobre a riqueza neta total)			
	2011	2022	Diferenza
10% máis rico	48,9	53,8	4,9
1% máis rico	18,4	22,4	4
50% máis pobre	11,4	7,8	-3,6

Fonte: Evolución de la distribución de la riqueza en España. Oxfam intermon.

O 1% da poboación máis rica concentra tres veces máis riqueza que o 50% máis pobre. Esta diferenza non parou de medrar na última década. O 10% da poboación máis rica posúe máis da metade da riqueza do Estado español. A poboación máis rica concéntrase nas zonas máis industrializadas e na capital do Estado, en detrimento dos territorios periféricos, como Galiza.

√ En Galiza 49.300 os fogares teñen todos os membros no paro, aumentando en máis de 3.200 desde o 2021

Fogares con polo menos unha persoa en activo na que todos os membros están parado			
	2021/III	2023/III	Variación Absoluta
Fogares con todos os membros no paro	46,1	49,3	3,2

√ O Estado español é campión de Europa en desemprego e duplica a media da UE

Taxa de paro	2021/12	2023/11
Estado español	13,2	11,9
UE	7,8	6,4

Fonte: Eurostat.

Grecia, o seguinte país con maior taxa de paro, sitúase no 9,4%, 2,5 puntos menor que a taxa española.

Propostas da CIG para avanzar en dereitos

Cómpre a derogación da reforma laboral do 2012 e un cambio radical na reforma do 2021 para camiñar en políticas de creación de emprego digno, estábel e con dereitos. Así mesmo, é necesario favorecer a repartición do traballo, reducindo a xornada laboral semanal ás 35 horas semanais no camiño de ir aplicando a xornada semanal de catro días, a 32 horas á semana, xa que os avances tecnolóxicos, os cambios na xestión e organización do traballo fan posíbel reducir a xornada laboral e xerar máis riqueza social.

1.- Emprego

- Completar as transferencias a Galiza das competencias pendentes para poder exercer todas as funcións en materia de xestión do traballo, o emprego, formación e recoñecemento de prestacións. Transferencia íntegra da formación para o emprego a Galiza e rescate público do sistema de formación para o emprego.
- Recuperación do papel dos servizos públicos de emprego que garanta o desenvolvemento das actuacións públicas dirixidas a favorecer un funcionamento a que mellore a empregabilidade do conxunto da poboación activa e a inserción da poboación desempregada. Para isto, cómpre a dotación orzamentaria suficiente, para dispor dos recursos, ferramentas e capital humano para poder realizar unha intermediación efectiva. Así mesmo, cómpre a derogación das previsións contempladas na Lei 3/2023 de Emprego que permiten a privatizacións dalgunhas accións das políticas activas de emprego e nas materias asociadas.
- Mellorar o investimento público nos servizos públicos de colocación para que poidan desenvolver axeitadamente o seu labor. Supresión das ETT e das axencias privadas de colocación na intermediación laboral.
- Prohibición de acordos, medidas ou axudas que fomenten, promovan ou axuden á contratación a tempo parcial por parte das Administracións e empresas públicas.
- Eliminación de todas as subvencións xenéricas á contratación e bonificacións á seguridade social, agás a aqueles colectivos de difícil inserción, e utilización do orzamento que se dedica a aquelas na creación de emprego a través dos servizos públicos.
- Prohibición de simultanear a aplicación dun ERTE con outras medidas de recorte: descolgues, modificación das condicións de traballo, mobilidade xeográfica, desregulación da xornada, etc.
- As empresas, para poderense acoller ao ERTE, terán que estar ao día na actualización das revisións salariais e deberán completar até o 100% os salarios e manter a todo o persoal fixo-descontinuo, temporal da empresa principal e persoal de empresas auxiliares.
- Prohibición das duplas escalas salariais ou categorías de entrada.
- Garantir a prioridade aplicativa dos convenio de sector en materia de contía salarial para derogar na realidade o artigo 84.2 do ET que daba prioridade aplicativa do convenio colectivo de empresa ou grupo de empresas.
- Aprobar as medidas necesarias para que as auditorías retributivas e os plans de igualdade sexan unha realidade de obrigado cumprimento e reforzamento do papel da Inspección de Traballo. Así mesmo, especial control de legalidade das Administracións Públicas sobre os convenios colectivos para rematar coas desigualdades e discriminacións.

2.- Contratación

2.1. Período de proba

Non poderá ser superior aos 15 días para todos os colectivos de persoas traballadoras.

2.2 Fixos-descontinuos

- O tempo mínimo entre chamamentos non se pode alongar máis de 2 meses, ou excepcionalmente 3 meses.
- O período mínimo para o chamamento deberá ser, como mínimo, de 15 días de antelación e deberá fixarse unha indemnización por fin de chamamento de 45 días/ano.
- Prohibir a contratación fixa-descontinua nas ETT, na xornada parcial e para cubrir postos de traballo na empresa usuaria.

2.3 Contratación a tempo parcial

- No contrato ten que constar con exactitude, nun período de referencia non máis longo que o semanal, a distribución da xornada. Calquera modificación do tempo pactado ou da súa distribución por vontade do empresario merecerá a consideración de modificación substancial das condicións de traballo. As modificacións substanciais das condicións de traballo nunca poden implicar reducións ou ampliacións de xornada, xa supoñan ou non cambios entre o contrato a tempo completo e o contrato a tempo parcial.
- A xornada semanal total debe estar comprendida entre as 20 horas semanais como mínimo e o 77% da xornada semanal. So poderán realizar unha interrupción na xornada diaria.
- Non se poderán subscribir contratos a tempo parcial por baixo da xornada mínima fixada de 20 horas.
- Os contratos que, incluídas as horas complementarias, superen o 77% da xornada semanal ordinaria, retribuiranse como se fosen contratos a xornada completa.
- Só se poderá realizar pacto de horas complementarias nos contratos indefinidos a tempo parcial e non serán de realización obrigatoria.
- No camiño de eliminar as horas complementarias e de rematar cos abusos que representan, se durante 18 meses consecutivos se realiza unha xornada superior á xornada ordinaria pactada en máis dun 10% a través das horas complementarias, a persoa traballadora terá dereito a que se incremente a xornada ordinaria nun 10%.
- Limitar a porcentaxe máxima de persoas con contrato parcial por empresa en función do cadro de persoal até un máximo do 15% . Así mesmo, establecerase unha penalización ás empresas a modo de complemento mensual compensatorio en favor das persoas traballadoras con contrato parcial, sexan fixas ou eventuais.

2.4. Contratos formativos

- A retribución polo tempo de traballo será o 100% da fixada no convenio colectivo correspondente ás funcións desempeñadas.
- Nos convenios colectivos sectoriais, cumprirá determinar os postos de traballo, actividades, niveis ou grupos profesionais que se poderán desempeñar por medio de contrato formativo.
- Prohibir os contratos formativos en situación de suspensión ou redución de xornada temporal de emprego derivada dun ERTE. As persoas titoras designadas pola empresa deberán contar coa formación ou experiencia acaídas para tales tarefas e debidamente acreditadas.
- Nos plans formativos individuais especificaranse o contido da formación, o calendario e as actividades e os requisitos de titoría para o cumprimento dos seus obxectivos.
- A duración do contrato formativo será menor ao ano, limitando a un máximo de seis meses o tempo de traballo efectivo na empresa, aumentando deste xeito o tempo de formación teórica.
- A duración do contrato formativo non poderá ser superior a seis meses e non se establecerá ningún período de proba. No plan formativo individual, especificarase o contido da práctica profesional.

3.- Sector público

- Os contratos a tempo parcial, coa mesma duración mínima de 20 horas que no sector privado, deben ter carácter excepcional debidamente xustificado e limitado no tempo e con negociación previa no ámbito de representación que corresponda.
- A taxa de reposición debe desaparecer por lei no conxunto das administracións públicas, permitindo que estas xestionen as ofertas de emprego público en función das súas necesidades, garantindo a execución dos procesos selectivos nun máximo de 12 meses.
- A taxa de interinidade non poderá superar en ningún caso o 5%, ofertando anualmente nas OPE dun xeito áxil todas as prazas da relación de postos de traballo (RPT) que sexan necesarias para cumprir este requisito.
- Total transparencia no control das prazas naqueles sectores nos que non existe RPT, coa fixación de criterios para determinar o carácter estrutural ou non estrutural das prazas e seguimento anual de cara a determinar as prazas a ofertar nas OPE.

- Débese garantir por lei a prestación dos servizos públicos con persoal empregado público, evitando a privatización mediante a entrada de empresas privadas na xestión pública.

4.- Subcontratación, subrogación e centros especiais de emprego

- Prohibición das cadeas de subcontratas, de maneira que só se permita a contratación de primeiro nivel, con carácter causal e temporal. Prohibición das empresas multiservizos.
- Extensión da responsabilidade das empresas principais en todos os casos, tamén no de empresas auxiliares que non son da mesma actividade e que non prestan servizos no centro de traballo da principal, afectando, ademais de a salarios, a indemnizacións e a condicións de traballo en xeral.
- Os Centros Especiais de Emprego de iniciativa social ou empresarial, que presten servizos a terceiros con independencia da modalidade xurídica utilizada, regularanse en materia salarial e condicións de traballo polo disposto no convenio colectivo do sector de actividade en que realice as súas tarefas.
- Nova regulación da sucesión de empresas, que garanta a subrogación dos traballadores e traballadoras cando haxa continuidade na actividade e cando unha administración pública decida prestar con xestión directa un servizo público. Modificación da Lei de contratos do sector público para recuperar o dereitos de subrogación nos pregos de condicións que operan na contratación pública.

5.- Extinción do contrato de traballo

- Reforzamento da causalidade do despedimento, recoñecida no art. 35 CE, o art. 30 da Carta de dereitos fundamentais da Unión Europea e o Convenio 158 OIT.
- Aprobación dun novo procedemento para o despedimento colectivo e para os expedientes de suspensión temporal de emprego, polo que se reforce o papel dos e das representantes sindicais nas negociacións e se amplíen dos prazos do período de consultas a un mínimo dun mes. Cómpre recuperar a autorización da autoridade laboral, superando a actual fase de unilateralismo empresarial, e devolverlle totalmente á Inspección de Traballo a súa competencia para emitir informe vinculante.
- Redefinición das causas económicas, técnicas, organizativas e produtivas que xustifican o despedimento obxectivo. Así, o despedimento debe ser a última ratio.
- Recuperación da figura do despedimento nulo por fraude de lei, que desapareceu do marco xurisprudencial en 1993; non se debe permitir que a empresa recoñeza o carácter improcedente do cesamento na carta de despedimento.
- Recuperación da indemnización de 45 días e 42 mensualidades para os despedimentos improcedentes.
- Nos despedimentos e/ou extincións declaradas improcedentes e/ou inxustificadas, a opción pola readmisión ou a indemnización debe corresponder ao traballador ou traballadora.
- Recuperación dos salarios de tramitación nos despedimentos improcedentes.
- Nos despedimentos nulos, cómpre dar a traballadores e traballadoras a opción de optaren pola extinción laboral, tendo dereito a unha indemnización que duplique a acordada para despedimentos improcedentes.

6.- Flexibilidade interna

- As modificacións substanciais de condicións de traballo, a mobilidade, as suspensións de contrato e reducións de xornada e a distribución irregular do tempo de traballo que implique dispoñibilidade total do traballador/a, non se poden empregar como instrumentos ordinarios de axuste da competitividade ou da produtividade, senón que se deben limitar á superación de crises empresariais; reforzo da causalidade.
- Recuperar o papel da autoridade laboral nos procesos de reestruturación (modificacións substanciais, mobilidade xeográfica, sucesión de empresa...).
- Eliminación das modificacións substanciais en materia de remuneración e contía salarial.
- Eliminación das modificacións substanciais en materia de redución de xornada, que produce os efectos materiais dun despedimento parcial sen indemnizar.

- Eliminar a regulación legal da distribución irregular de xornada, que deberá ser a que se pacte en convenio colectivo ou acordo de empresa (con porcentaxe máxima e mínima).
- Derrogación da posibilidade de descolgue dos convenios de empresa. O descolgue de convenios sectoriais só se poderá producir por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores e traballadoras, cando así o requira a situación económica da empresa. De non existir acordo, a discrepancia será resolta pola comisión paritaria do convenio. A determinación das novas condicións deberase fixar tamén por acordo.

7.- Protección social e dereitos sociais

- Estabelecemento no ano 2024 do importe do salario mínimo interprofesional (SMI) en 1.253€, en cumprimento da Carta Social Europea, fixando por lei que o salario mínimo interprofesional debe ser o 60% do salario medio do Estado español, conforme o método de cálculo utilizado polo Comité Europeo de Dereitos Sociais e os módulos salariais que publica a Axencia Tributaria. Cada ano, con base nestes métodos de cálculo, será actualizado para garantir en todo momento o 60% da Carta Social Europea.
- Garantir nos decretos nos que se aproba o SMI o carácter non compensábel nin absorbíbel de ningún dos complementos salariais. No control de legalidade que as administracións públicas exercen sobre os convenios colectivos, deberá garantirse o cumprimento desta garantía.
- Derrogación do Decreto Lei 3/2004 e do indicador público de renda de efectos múltiples (IPREM), recuperando o SMI como único indicador público de referencia do nivel de renda para determinar as contías de calquera tipo de prestación ou servizo público.
- Mellorar as contías das prestacións contributivas por desemprego, de xeito que nos primeiros 180 días de prestación se cobre o 75% da base reguladora e a partir do 181, o 65% desta mesma base. En ningún caso, a prestación por desemprego poderá ser inferior ao SMI.
- Mellorar as contías do subsidio por desemprego, de xeito que durante a súa duración nunca chegue a ser inferior ao SMI.
- No caso de ser persoas traballadoras fixas descontinuas, o dereito ao subsidio por desemprego non exixirá de requisitos previos de tempo mínimo cotizado para acceder a este. A súa duración será en calquera caso, como mínimo, de 6 meses.
- Aprobación dunha Renda de Inserción Laboral e Social, en substitución do IMV (ingreso mínimo vital) e da RAI (renda activa de inserción), na contía do SMI, para as persoas maiores de 18 anos que non cobren ningún tipo de prestación económica, acompañada do seguimento dun itinerario persoal de orientación e formación profesional até a consecución dun posto de traballo no tempo máis breve posíbel.
- Aprobación dunhas novas táboas na cotización no concepto desemprego a pagar polas empresas para frear o gasto público derivado da precariedade laboral e para o fomento da contratación indefinida a tempo completo.

O tipo xeral do 5,50 só se aplicará á contratación indefinida a tempo completo, pasando a ser do 6,70 para o resto da contratación indefinida a tempo parcial e fixa-descontinua. Á súa vez, o tipo actual do 6,70 para a contratación de duración determinada a tempo completo e parcial pasará a ser do 7,00. O tipo de cotización ao desemprego das persoas traballadoras contratadas de xeito temporal pasará a ser do 1,55, sexa cal sexa a duración e xornada de contrato, non o actual do 1,60.

As empresas que apliquen un ERTE de duración igual ou superior a 12 meses deberán pagar o 6,00 durante os meses de vixencia deste.

Santiago de Compostela, xaneiro de 2024



Confederación Intersindical Galega

www.cig.gal