

"La vida no es esperar a que pase la tormenta, es aprender a bailar bajo la lluvia"



La **CCOOPress** de Asisa



<http://www.comfia.net/asisa/>

**ASÍ, NO**

Despido más fácil y barato  
No se crea empleo | Temporalidad abusiva  
Más poder a los empresarios  
Congelación de las pensiones  
Recortes salariales y sociales

**HUELGA GENERAL**  
yo voy!!

29

CCOO UGT

## ----- REAL DECRETO LEGISLATIVO 10/2010 -----

Vamos a realizar una valoración de las principales novedades del RDL 10/2010 de 16 de junio (BOE 17-06-10) sobre Medidas Urgentes para la reforma del mercado de trabajo. En este número el despido colectivo y objetivo

**DESPIDO COLECTIVO Y DESPIDO OBJETIVO.** Estas novedades afectan tanto a los nuevos contratos de fomento de empleo como a todos los trabajadores que tengan un contrato ordinario indefinido.

Se crea la figura del **despido preventivo**, que permite el despido colectivo u objetivo para prevenir una futura "evolución negativa" sin que la empresa acredite las dificultades de forma "real, actual y efectiva", sin que se precise ninguna situación de dificultades ni de crisis en sentido estricto, y desvinculándolo de que dicha medida conlleve la viabilidad de la empresa y el empleo.

**1. Causas económicas:** Se facilita el despido objetivo dando mayor disponibilidad al empresario y menor margen de control judicial. Bastará para la causa económica la existencia de unos resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa *sin necesidad de justificar en que medida el despido colectivo u objetivo contribuye a asegurar la viabilidad de la empresas*. Abre la posibilidad que las **meras pérdidas coyunturales** puedan justificar el despido de los trabajadores.

**2. Causas técnicas, organizativas y productivas.** Estas causas pasan a ser "**suficientes**" para justificar el despido objetivo.

Otros aspectos importantes a destacar:

\* Es la **propia empresa quien libremente**, y por las mismas causas, *puede elegir entre una modificación de las condiciones de trabajo o el despido colectivo u objetivo*.

\* Debido a la subvención que aporta el **FOGASA** a los despidos colectivos u objetivos de 8 días de salario por año de servicio (sea procedente o improcedentes), a la empresa el despido de esos trabajadores sólo le supone la cantidad de 12 días. De aquí se deduce que *para la empresa será más barato hacer un despido colectivo u objetivo procedente que una modificación sustancial* (por ejemplo, para acometer un simple ajuste de horarios o turnos de trabajo y siempre en caso que el trabajador decida extinguir su relación laboral) que no está subvencionada y sigue manteniendo la indemnización de 20 días abonada en su totalidad por el empresario.

\* En todos los casos de despido colectivo u objetivo *la norma ha reducido al mínimo la posibilidad de control judicial o administrativo de la decisión empresarial*, ya que ahora el RDL 10/2010 sólo alude a que **los despidos sean "minimamente razonables"**.

\* Las empresas ya no tendrán obstáculo para intentar el despido objetivo reconocido improcedente, pues los **defectos en la tramitación** del mismo (comunicación escrita al trabajador que baja a 15 días, información a los representantes y pago de la indemnización) *ya no dan lugar ni a la readmisión del trabajador a su puesto de trabajo ni a la nulidad*.

\* Para los nuevos contratos de fomento de 33 días, también se produce el abaratamiento del despido porque a las empresas les bastará con recurrir en la carta a las palabras "despido objetivo" para que la indemnización por despido improcedente pase de 45 a 33 días (8 de ellos abonados por el FOGASA), y además, se puede acoger al denominado "despido Express" sin necesidad de abonar los salarios de tramitación.

Dudas, sugerencias o cuestiones sobre Prevención de Riesgos Laborales: [comiteseguridad@asisa.es](mailto:comiteseguridad@asisa.es)



## Centros integrados de empleo

Para facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas y mejorar el empleo de aquellas que lo tienen, CCOO de Madrid en colaboración con el S.R.E. de la C.A.M. (Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid), ha puesto en marcha los Centros Integrados de Empleo (C.I.E.)

Los Centros Integrados de Empleo facilitan una atención integral en la búsqueda de empleo de calidad a través de la Orientación laboral y la Intermediación laboral.

Es un servicio integral, abierto a personas que buscan empleo o que quieren cambiar de trabajo. La primera persona que le atiende es un orientador laboral. Dependiendo de las necesidades, se pueden llegar a concertar varias entrevistas, se ofrece una información «a la carta» y se da una orientación completamente individualizada. Se trabajan distintos aspectos: hacer una carta de presentación, se enseña a hacerla; cómo elaborar un currículum, y si se ha hecho, se revisa y aconseja; cómo afrontar una entrevista de trabajo teniendo en cuenta que a día de hoy ha cambiado este tipo de entrevista, que a veces se acompaña de test psicotécnicos, videos, etcétera. Lo principal en este punto es «trabajar con la persona sobre sus necesidades y carencias», afirma la Secretaria de Iniciativas por el Empleo de CCOO de Madrid.

### Centros Integrados de Empleo de CCOO de Madrid

#### C.I.E. ALCALÁ DE HENARES

Vía Complutense, 19 - 28007 Alcalá de Henares. Tfnos: 91 280 06 19 / 91 280 06 52

#### C.I.E. ALCORCÓN

Avda. de Leganés, 21 - 28924 Alcorcón. Tfnos: 91 611 97 14 / 91 611 84 26

#### C.I.E. ARANJUEZ

Carrera de Andalucía, 45 - 28300 Aranjuez. Tfnos: 91 875 40 04

#### C.I.E. LEGANÉS

Avd. Derechos Humanos, 19 - 28911 Leganés. Tfnos: 91 696 11 10

#### C.I.E. MADRID

C/ Sebastián Herrera, 12-14 - 28012 Madrid. Tfnos: 91 468 02 58 Extensiones: 249/250/253/257

#### C.I.E. RIVAS VACIAMADRID

Centro Cívico Covibar / Local 20, Avda. Covibar nº 8-28529 Rivas Vaciamadrid. Tfnos: 91 536 95 81 / 91 536 95 82



### ANTICIPOS

“El personal con un mínimo de permanencia en la empresa de 2 años, tendrá derecho a la concesión de anticipos para hacer frente a gastos extraordinarios por razón de matrimonio / divorcio de los empleados, o enfermedad / accidente grave del empleado o familiares de primer grado (hasta 4 mensualidades de sueldo tabla), así como gastos de matrícula y libros de los empleados o sus hijos (hasta 2 mensualidades de sueldo tabla).

En el ámbito de la empresa se podrán ampliar las causas de los anticipos, sus importes, así como la reducción del tiempo mínimo de permanencia en la empresa para poder generar el derecho a su concesión.

También en dicho ámbito, en coordinación con el régimen de anticipos que pudiera existir en la misma, se concretará la forma de justificar la causa que origina la solicitud de anticipo, los plazos de amortización (máximo de 2 años), mediante retenciones en nómina de los mismos (hasta el 20 % del sueldo base de cada momento), así como el número máximo de solicitudes que puedan atenderse y la necesidad de amortización inmediata en caso de cese”. **Art. 43**

## RAZONES PARA LA HUELGA

**El Real Decreto 10/2010 sobre la reforma laboral, aprobado por el Gobierno y convalidado por el congreso supone un grave atentado a los derechos de los trabajadores y trabajadoras.**

**1. Se institucionaliza la temporalidad como vía de acceso al mercado de trabajo.** Las medidas contempladas en el Decreto no van a reducir la temporalidad Injustificada.

**No se actúa sobre el contrato fijo discontinuo.** Seguirá siendo el contrato eventual por circunstancias de la producción el que siga operando como hasta ahora en las actividades estacionales.

**El contrato de obra o servicio, no se desvincula de las contratistas y subcontratistas.** Seguirá permitiendo el encadenamiento de contratos y establece un plazo de hasta cuatro años para adquirir la condición de fijo.

**No se hace ninguna referencia al contrato a tiempo parcial** por la oposición de la patronal CEOE a mejorar las condiciones del mismo.

Además, **se generaliza el contrato de fomento de empleo**, dejando el contrato ordinario en peligro de extinción.

**2. El despido para las empresas será más fácil y barato.** **Se modifican las causas para facilitar el despido.** Como causas económicas se entenderá el automatismo de las pérdidas y una mínima razonabilidad. Como causas técnicas, organizativas o productivas, la mera reorganización de la empresa, aunque no esté en situación de crisis, pasa a ser causa de despido procedente, introduciendo el despido preventivo. Se suprimen las garantías del despido objetivo, como es el derecho a la información a los representantes de los trabajadores o la carta justificativa de las razones del cese. Los defectos en la tramitación ya no dan lugar a la nulidad, sino a la improcedencia y, por tanto, no generan la readmisión del trabajador o trabajadora. Se puede acudir al despido "express" con la eliminación de los salarios de tramitación, también para los contratos de fomento de la contratación indefinida (33 días). El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) subvencionará a los empresarios el despido, costeando 8 días a todas las indemnizaciones, tanto para el despido objetivo procedente como al despido objetivo improcedente que merece nuestro radical rechazo, ya que un despido sin causa no puede ser financiado por el erario público

**3. Se incrementa el poder de empresarios y se cuestiona la negociación colectiva.** Las medidas adoptadas implican **la pérdida de la eficacia de la negociación colectiva sectorial**. Se establecen vías para desarticular la negociación colectiva y que se negocie todo a nivel de empresa. Se permite de forma generalizada que por acuerdo de empresa se modifique el contenido de los convenios de ámbito superior, sin necesidad de acreditar crisis en la empresa. **Se facilita el descuelgue salarial** por acuerdo de empresa, pudiéndose modificar el salario y fijar nuevas retribuciones. Se hace un reconocimiento expreso a que los pactos y acuerdos de empresa pueden ser modificados unilateralmente por el empresario. Se otorga mayor poder al empresario en detrimento de la flexibilidad negociada y con participación sindical.

**4. Intermediación.** Se posibilita **la actuación de las ETT en las Administraciones Públicas** sin someterse a las garantías constitucionales de igualdad, mérito y publicidad, y se amplía su actividad, también a sectores de riesgo. Y legaliza las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro.

**Esta reforma junto con otras medidas promovidas por el Gobierno a través del Plan de Ajuste (congelar pensiones, limitar el derecho a la jubilación parcial, rebajar el salario de los empleados públicos, suprimir la retroactividad en materia de dependencia, reducir la inversión pública...) implican un recorte de los derechos sociales y laborales. Por todas estas razones, y con el objetivo de parar los ataques contra el Estado de Bienestar y los derechos de los trabajadores y trabajadoras, los sindicatos hemos convocamos huelga general el 29 de septiembre.**

## Rincón del Afiliado



### Te interesa. Afílate!

<https://afiliados.uar.ccoo.es/afipub/newafil/index.php>

RELLENA ESTOS DATOS Y ENTREGASELOS AL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES DE COMFIA-CCOO

NIF/NIE:  Apellidos:  Nombre:

Tipo de vía:

Dirección:  Número:  Bloque, Escalera, Piso y Puerta:

Código Postal:  Población:  Provincia:

F.Nacimiento:  Sexo:  Nacionalidad:

Profesión:

Empresa:  CIF Empresa:

Teléfono fijo:  Móvil:  Trabajo:

E-mail:

### Secretaría de Servicios

## OFERTA DE GAFAS RAYBAN DE TUMIRADA CADENA DE ÓPTICAS



centro	dirección	
tumirada américa	Avda. América,2	Avda. América
tumirada castellana	Pº Castellana, 117	Cuzco
tumirada el pilar	La Bañeza, 11	Peñagrande
tumirada estilo	Somontín, 100	Manoteras
tumirada narváez	Narváez, 25	Goya
tumirada ybarra	Rafaela Ybarra, 40	Plaza Elíptica
óptica batán	Cebreros, 46	Lucero

Afílate por Internet: <https://afiliados.uar.ccoo.es/afipub/newafil/index.php>

Correos de contacto: [asisa@comfia.ccoo.es](mailto:asisa@comfia.ccoo.es) / [ccoo.sercentrales@asisa.es](mailto:ccoo.sercentrales@asisa.es)

¡A TI QUE NO TIENES REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES! ¿Dónde podemos celebrar elecciones? En cualquier centro de Asisa que tenga en plantilla con contrato laboral 6 o más trabajadores.