

“El primer paso de la ignorancia es presumir de saber” - Baltasar Gracián -

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
SEPTIEMBRE CCOO UGT

RDL 10/2010 de 16 de junio (BOE 17-06-10) sobre Medidas Urgentes para la reforma del mercado de trabajo

En este número vamos a poner ejemplos prácticos sobre la nueva Reforma.

DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS ECONÓMICAS

*Un trabajador/a, con un salario de 24.000 euros brutos al año, que tiene **20 años de antigüedad**, en **una empresa solvente** que ve reducidos sus beneficios o sus ingresos coyunturalmente (ojo! menos beneficios, no pérdidas).*

Con la normativa anterior solo le podría despedir pagándole **59.157** (45días/año) y 42 mensualidades máx.

Con la reforma laboral le podrán despedir pagándole **24.000** (20 días/año y como máximo una anualidad) de los cuales hay que indicar que el empresario sólo abonará 12, el resto saldrá del Fogasa.

A la empresa le costará despedirle **un 60% menos que ahora**.

DESPIDO OBJETIVO POR CAUSA TECNICA, ORGANIZATIVA O DE PRODUCCION

Una empresa ha llevado a cabo un estudio de su departamento de producción, por el cual considera que encargando la gestión a una empresa especializada ahorra costes. Ante ello plantea el despido de todos los trabajadores para externalizar la actividad con una contratista.

Con la Reforma Laboral: Se legaliza dicha actuación de la empresa por las siguientes razones.

- * No es preciso que la empresa tenga problemas de funcionamiento, sino sólo que se generen mejoras en su organización productiva.
 - * La reducción de costes, o el aumento de los beneficios, sin duda mejoran la situación de la empresa.
 - * Las causas para despedir se definen en la Ley de la misma forma que las necesarias para cambiar la organización empresarial.
- Por ello los despidos pasarían a declararse justificados. Ello supone que los trabajadores fijos pueden ser cesados, y cobrarían una indemnización notablemente inferior a la del despido improcedente

**ASÍ,
NO**



SE INTRODUCE EL LLAMADO DESPIDO PREVENTIVO

Una empresa considera que la evolución de los mercados determinará que sus productos dejarán de ser competitivos al no poder hacer frente, en el futuro, a los de la competencia exterior. Ante ello se plantea dejar de producirlos y acudir al despido de los trabajadores por causas productivas.

Con la Reforma Laboral: Al reconocer el despido preventivo, éste se consideraría justificado al entender que:

- 1.- Aunque los problemas no sean actuales, sino que se contemple como una posibilidad en el futuro, es causa de despido pues lo admite expresamente la ley.
- 2.- Ya no es posible entender que se precisen probar las dificultades de forma concluyente, sino que son posibles la conjeturas de futuro al admitirse por la ley esa posibilidad.

SE FACILITA EL DESPIDO EXPRES POR CAUSAS OBJETIVAS, PARA ELIMINAR LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN

La empresa lleva a cabo un despido objetivo sin cumplir el plazo de preaviso, sino dándole efectos desde el mismo día de entrega de la carta.

Con la reforma, sólo tendría que abonar la cantidad de 15 días. Supone por tanto una rebaja de los costes del despido para el empresa y los derechos económicos del trabajador ante el cese.

La reforma del despido afecta también a los Trabajadores con contrato ordinario indefinido de los antiguos.

En la práctica, los trabajadores que hoy tienen mucha antigüedad y son despedidos, percibirían unas **TRES VECES MENOS DE INDEMNIZACIÓN**. O lo que es lo mismo, se rebaja la indemnización que perciben entre el 60% y el 70%.

Adicionalmente, **A LA EMPRESA SE LE REBAJA LA CANTIDAD A PAGAR**, pues en muchos casos una parte de la indemnización la subvencionará el Fondo de Garantía Salarial. Se le rebaja **entre el 75-80%** de la indemnización por despido en estos casos.

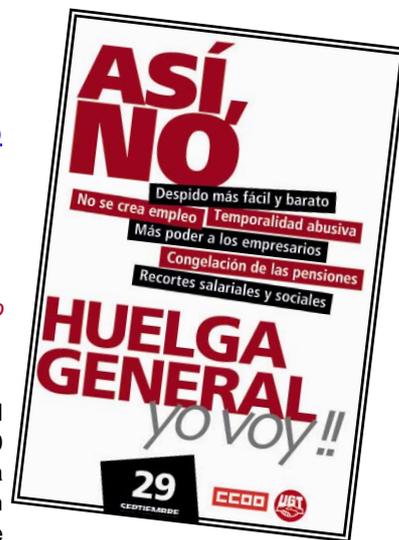
ASÍ, NO

Como veréis, nos sobran los motivos: Porque todos y todas tenemos motivos para decir "Yo voy"

Ante la misma situación en la empresa, la Reforma ha convertido en más barato despedir a los trabajadores (despido objetivo) que simplemente cambiarles el horario o los días de trabajo, o un traslado a otra localidad (modificación sustancial)

Una empresa pretende llevar a cabo la implantación de un sistema de turnos pues con ello mejora la producción de la empresa, y conoce la posición contraria de los trabajadores.

Con la reforma laboral: Esa causa no sólo justifica el cambio de turnos, sino también el despido de la plantilla. Además, en caso de acudir al despido, la indemnización sería de 20 días por año, pero con la circunstancia de que al ser de menos de 25 trabajadores, el 40% la pagaría el Fogasa, de modo que el empresario sólo pagaría 12 días por año. Es decir, en caso de despedir a la plantilla, en lugar de acometer el cambio de turno, se ahorraría el 40% de la indemnización.



En la práctica, la aportación del Fogasa supone que despedir a los trabajadores fijos cuesta lo mismo que despedir a los temporales.

* El coste que le supone a la empresa despedir a los trabajadores fijos es el mismo (12 días de salario por año de servicio) que despedir a los contratos temporales, que después de 2015 también percibirán 12 días por año.

* Las causas para despedir a los trabajadores fijos son tan flexibles que se incluso son más amplias que las que hasta ahora sólo podían justificar un cambio de horario, o de organización del trabajo.

* ES LA FORMA MÁS ARBITRARIA IMAGINABLE DE ACABAR CON LA **DUALIDAD** ENTRE FIJOS Y TEMPORALES: HA CONVERTIDO A TODOS LOS CONTRATOS FIJOS ACTUALES EN TEMPORALES a efectos prácticos, pues el coste para el empresario es el mismo.

* Es una vía indirecta para convertir en realidad el CONTRATO UNICO, pero no para los nuevos contratos, sino para todos los trabajadores que antes de la reforma tenían un contrato fijo.

LOS CONTRATOS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

1.- Se facilita la utilización del despido Express, sin causa y con indemnización rebajada, y sin abono de salarios de tramitación. Estos trabajadores tienen una indemnización en caso de DESPIDO OBJETIVO IMPROCEDENTE inferior a la ordinaria: Solo cobran 33 días por año en caso de despido objetivo improcedente, con un máximo de 24 mensualidades, en lugar de los 45 días por año, con un máximo de 42 mensualidades de los indefinidos ordinarios.

2.- Se subvenciona el cese de estos trabajadores a cargo del FOGASA. El Ministerio admitirá expresamente que la subvención se abone aunque la empresa reconozca que no tiene razones para el cese y el despido sea improcedente.

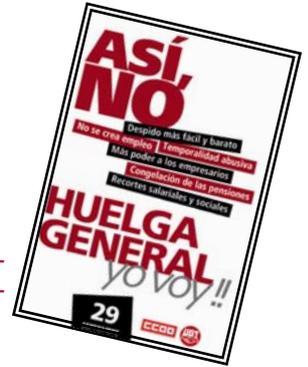
3.- La financiación pública supondrá que el despido sin causa tendrá un coste para la empresa de 25 días de salario por año de servicio, en lugar de los 45 días por año del despido improcedente.

ASÍ, NO

LA CAPACIDAD DEL ACUERDO DE EMPRESA PARA SUPRIMIR LOS DERECHOS ESTABLECIDOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

Ejemplo práctico:

Un convenio colectivo sectorial fija que la jornada de trabajo se tendría que realizar de lunes a viernes, en régimen de jornada continua. Una empresa pretende implantar un régimen de trabajo continuado los 7 días de la semana, en régimen de jornada partida.



Con la reforma, en primer lugar, está claro que todas esas materias son distribución del tiempo de trabajo y se pueden modificar por el acuerdo de empresa. Además, no precisa ninguna causa y no es posible un control judicial sobre las razones tomadas en consideración para modificar el convenio del sector.

EL DESCUELGO SALARIAL: LA APLICACIÓN DE UN SALARIO INFERIOR AL FIJADO EN EL CONVENIO SECTORIAL.

Un convenio de sector fija un salario medio para los trabajadores de 1.450 €, lo que una empresa considera excesivo y pretende implantar un salario inferior.

Con la reforma laboral: La empresa puede alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores, y la única razón que tiene que concurrir es que la aplicación del salario podría dañar la situación o las perspectivas de la empresa, es decir, ni siquiera tiene que acreditar la empresa un daño actual. En la práctica, es poco menos que imposible que un órgano judicial anule ese acuerdo pues las perspectivas de la empresa no precisan de una prueba concluyente, y se basan en una mera conjetura que en muy pocos casos se puede descartar.

AMPLIACIÓN CAUSA DESPIDO OBJETIVO POR ABSENTISMO LABORAL

Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo **supere el 2'5 por 100** en los mismos períodos de tiempo.

Ejemplo práctico

En una empresa con 10 trabajadores, y una jornada hábil de 21 días laborales al mes, una trabajadora se rompe un tobillo en un accidente de circulación y está 7 días de baja. Posteriormente tiene complicaciones y de nuevo está otros 4 días de baja sin que hayan transcurrido aún dos meses desde la primera baja.

Con la reforma:

- Se rebaja de **21 días** a **10,5 días** el requisito de absentismo total de la plantilla.
- La empresa puede despedir objetivamente a la trabajadora ya que al haber faltado 11 días se cumple con el requisito del absentismo del conjunto de la plantilla, teniendo en cuenta que la media de nuestras empresas en absentismo está entre el 2 y el 5 %, nos podemos hacer una idea de lo que va a ocurrir.

**ASÍ,
NO**