

CAMPAÑA INFORMATIVA

SSE **CC.OO.**- SOBRE LA:

“**REFORMA LABORAL**”

Despido más fácil y barato

Esta medida afecta a todos los contratos de trabajo, es decir:
“A los que existen hoy y a los que se puedan crear mañana”

Causas para el DESPIDO OBJETIVO:

✓ Causas económicas

- **No se precisa** de una situación de **crisis real**, esta puede ser simplemente prevista.

✓ Causas técnicas, organizativas y productivas

- Basta con que se realicen cambios en los equipos de trabajo, reorganización del personal, métodos,... o ajuste a la demanda de producción de los que se derive **una simple mejora** en la situación de la empresa para validar el Despido Objetivo como un recurso disponible y legítimo.

El **despido** se configura como la opción **más fácil y barata** para el empresario ante cualquier cambio que suponga una posible mejora de su gestión.

Queda así el despido objetivo a merced de la
“**subjetividad empresarial**”

Antes de la Reforma, si no se cumplían ciertos requisitos el Despido era declarado Nulo por un juez, lo cual suponía su invalidez a todos los efectos.

Después de la Reforma:

El incumplimiento de los requisitos da lugar a una simple
DECLARACIÓN DE IMPROCEDENCIA

Es decir, que el trabajador queda **DESPEDIDO**, y entre otras cuestiones la empresa deja de estar obligada a abonar los **Salarios de Tramitación**

Es el **¡DESPIDO EXPRESS!**

Despido más fácil y barato



29 de Septiembre: **HUELGA GENERAL**

Se flexibiliza la disposición por la empresa de algunas condiciones sustanciales de trabajo:

- Reducción de jornada
- Descuelgue salarial

REDUCCIÓN DE JORNADA:

✓ La empresa podrá hacer una **reducción temporal** condicionada, de forma que si incrementa su actividad deberá revisarla.

✓ La jornada puede reducirse **entre un 10% y un 70%**

DESCUELGUE SALARIAL:

- ✓ Será posible un **acuerdo de empresa** para descolgarse de los **Salarios** que defina el Convenio Colectivo.
- ✓ Para el descuelgue se exigirá tan sólo que:
 - las perspectivas económicas no sean favorables
 - la situación afecte a las **posibilidades de mantenimiento del empleo**



29 de Septiembre: **HUELGA GENERAL**

Se fragilizarán los pactos y acuerdos de empresa suscritos con la RLT o las **organizaciones sindicales** ya que el empresario podrá decidir su suspensión unilateral.

Todo lo que no esté recogido en el Convenio Colectivo, el empresario **puede modificarlo unilateralmente**.

El único requisito es realizar una “**consulta**” a los Representantes de los Trabajadores, **PERO...**

NO SERÁ PRECISO LA OBTENCIÓN DE ACUERDO!!!



29 de Septiembre: **HUELGA GENERAL**

Antes de la Reforma:

FOGASA tenía una responsabilidad subsidiaria de abono del 40% de las indemnizaciones en empresas de menos de 25 trabajadores que tuviesen un ERE.

Después de la Reforma:

FOGASA abonará 8 días/año **en TODOS los Despidos Objetivos** y en cualquier empresa en proceso concursal (ERE o Despido Colectivo), con independencia del **tamaño de la empresa y del motivo del despido.**

EN RESUMEN:

FOGASA subvencionará los **despidos por causas objetivas**, aunque no estén acreditados ni justificados.

Bastará simular una causa objetiva para acceder al **FOGASA**

Esto puede llegar a ser un acceso general a **Recursos Públicos** para financiar el Despido.

Se creará un **Fondo de capitalización** destinado a sustituir al **FOGASA**.

El nuevo Fondo sufragará:

- ✓ La **indemnización ante el despido objetivo**
- ✓ Abono de la Movilidad Geográfica
- ✓ Actividades de Formación
- ✓ Otros por determinar...

El fondo se constituirá sin que implique un **incremento de las cotizaciones empresariales**

Entonces: ¿Quién lo pagará?, ¿Aún lo dudas?



29 de Septiembre: **HUELGA GENERAL**

CONTRATO DE FOMENTO:

- ✓ Se aplica una **indemnización rebajada de 33 días** ante el despido sin causas objetivas (improcedente).
- ✓ **Esto significa una REBAJA del 27%** frente a los 45 días/año del contrato indefinido normal.

¿Pagarías 1,5€ por **una barra de pan** pudiendo pagar **LA MISMA** a 1,1€ (-27% Cto Fomento) o incluso 0,7€ (-56% Despido Objetivo)?

Compara la Indemnización por Despido Improcedente de un contrato indefinido normal (45 días/año) frente a uno de FOMENTO (33 días/año) y frente a un Despido Objetivo (20 días/año).



29 de Septiembre: **HUELGA GENERAL**

**Gracias por tu atención, como
has visto nos sobran motivos
para la Huelga General**

**Esperamos haber sido
“objetivos” y...**

...Recuerda: TU DECIDES

29 de Septiembre: HUELGA GENERAL