



QUE SABER ACERCA DE LA REFORMA LABORAL

¿ POR QUÉ ESTA HUELGA NOS INTERESA A TOD@S?

Información Legislativa. 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.

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 (20 días por año trabajado) 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 qué medida el despido colectivo u objetivo contribuye a asegurar la viabilidad de la empresa.* 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 (20 por despido objetivo - 8 por la aportación del FOGASA) 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*

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

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 "mínimamente 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.

Información Legislativa. 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.

Y ADEMÁS DEL DESPIDO COLECTIVO Y DESPIDO OBJETIVO..... ¿QUÉ MÁS?

- Se facilita **la modificación sustancial de las condiciones de trabajo**, incluyendo en las mismas el tiempo de trabajo y la Movilidad geográfica a criterio unilateral del empresario sin necesidad de acreditar pérdidas o situación en crisis que lo justifique, disminuyendo el control judicial.
- Se pueden desvincular de contenidos de acuerdos de ámbito superior y aplicar cláusulas de Descuelgue Salarial pudiéndose modificar el salario y fijar nuevas retribuciones.
- Entre las modificaciones que se están planteando, se pretende eliminar totalmente la vigencia de un convenio a su vencimiento hasta la firma de un nuevo acuerdo, presionando por tanto la negociación.
- **No mejora la temporalidad, sino que hace el contrato indefinido tan precario como el temporal.**
- **Da más poder a los empresarios, lo quita a los trabajadores y debilita la negociación colectiva.**
- Privatiza la gestión del desempleo y legaliza las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro.
- Se facilita la actuación de las ETT en las Administraciones Públicas.

Quieren que seamos nosotros los que paguemos la crisis que otros han provocado, mientras nadie toca las grandes fortunas ni a los especuladores aplicándonos recortes injustos y medidas como esta reforma para desmontar los logros y avances que tanto nos han costado conseguir a la sociedad.