

NO

A LA REFORMA LABORAL
DEL DESPIDO BARATO

injusta CON LOS TRABAJADORES
Y LAS TRABAJADORAS
ineficaz PARA LA ECONOMÍA
inútil PARA EL EMPLEO



NO

A LA REFORMA LABORAL
DEL DESPIDO BARATO

injusta CON LOS TRABAJADORES
Y LAS TRABAJADORAS
ineficaz PARA LA ECONOMÍA
inútil PARA EL EMPLEO



10 razones para decir NO

Sabías que:

1. ¿Se facilita el despido de 20 días de indemnización?

SÍ. A partir de ahora ésta será la manera de despedir porque cualquier empresa con disminución de ingresos o ventas durante 9 meses consecutivos (con o sin beneficios) puede despedir pagando 20 días, con un tope de 1 año.

2. ¿Se abarata el despido?

SÍ. La indemnización por despido para todos los indefinidos será de 33 días, con un tope de 2 años de salario. Además, desaparecen los salarios de tramitación (los salarios que se cobran desde que se despide hasta que hay sentencia favorable).

3. ¿Se puede despedir por faltar al trabajo por enfermedad común?

SÍ. Si en 2 meses se faltan 9 días por enfermedades cortas, se puede despedir con 20 días de indemnización por "causas objetivas".

4. ¿Se creará empleo estable?

NO. El "falso" contrato indefinido que se crea para empresas de menos de 50 trabajadores es más precario que el actual contrato temporal que tiene 8 días de indemnización, porque se puede rescindir en cualquier momento a lo largo del primer año en que el trabajador o trabajadora está en prueba.

5. ¿Me pueden bajar el salario?

SÍ. Con la reforma la cuantía del salario se puede bajar si la empresa tiene pérdidas y pueden hacerlo de forma individual o colectiva.

Para más información:
www.ccoo.es



10 razones para decir NO

Sabías que:

6. ¿Los ERES serán más fáciles para las empresas?

SÍ. Ya no será necesario que la Dirección General de Trabajo autorice los ERES, ni para despedir ni para reducir la jornada. Los despidos serán más baratos para las empresas porque ya no se verán forzados a negociar.

7. ¿Los convenios colectivos de empresa estarán por encima de los de sector?

SÍ. Los mínimos que marcan los convenios de sector pueden ser más bajos en los convenios de empresa.

8. ¿Se va a trabajar más por menos dinero?

SÍ. Podrán recortar el salario y subir la jornada de trabajo si hay pérdidas en la empresa.

9. ¿Qué convenio se aplica cuando finaliza el convenio actual?

El convenio que se aplica dejará de ser efectivo si no se negocia uno nuevo en dos años desde el vencimiento del último firmado. A partir de este momento el convenio no estará vigente, con lo cual se supone, que se aplicará alguno de ámbito superior o se podrá producir un vacío de regulación en aquellas materias que no vengán reguladas por el Estatuto de los Trabajadores.

10. ¿Los parados están afectados por la reforma?

SÍ. Los desempleados que cobren realizarán servicios para la Comunidad en plan "voluntario". Se equipara en su procedimiento, a la pena alternativa al ingreso en prisión de los condenados por cometer delitos.

Para más información:
www.ccoo.es



Despido más fácil

Se puede despedir con 20 días por año, con un tope de un año, alegando 3 trimestres de pérdidas o previsión de pérdidas en el futuro.

Despido más barato

33 días por año con un máximo de 24 mensualidades para los contratos nuevos. Para los antiguos contratos de 45 días por año, la indemnización que reciban en un futuro será de 33 días por año desde la puesta en vigor de la Ley, además, si el despido es improcedente, la empresa se ahorrará los salarios de tramitación.

Descuelgues

Las empresas podrán modificar la jornada anual, el horario, los turnos, las funciones de los trabajadores y las trabajadoras o el cambio de centro de trabajo, sin tener que llegar a acuerdos, aludiendo que con ello evitarán problemas futuros.

Salarios

Las empresas pueden reducir los salarios de los trabajadores y las trabajadoras en función de la competitividad y la productividad.

Formación

Se eleva el límite de edad para contratos de formación a los 30 años hasta que la tasa de desempleo quede por debajo del 15%.

Desempleo

Los parados y paradas que cobren desempleo realizarán servicios para la Comunidad, con un tratamiento equivalente en su procedimiento, a una pena alternativa al ingreso en prisión.

Convenios

El convenio que se aplica dejará de ser efectivo si no se negocia uno nuevo en dos años desde el vencimiento del último firmado. Además, los convenios de empresa podrán tener peores condiciones que los del sector.

EREs sin autorización

Las empresas pueden imponer EREs, sin llegar a ningún acuerdo con el personal laboral, y sin necesidad de que sean aprobados por la Administración.

Nuevo contrato

Las empresas de menos de 50 personas trabajadoras pueden utilizar un "falso" contrato indefinido con un periodo de prueba de 1 año, con el cual, se puede despedir sin indemnización.

Absentismo

Sí durante 2 meses se falta 9 días al trabajo por enfermedades cortas e intermitentes, se puede despedir al trabajador o trabajadora con 20 días por año.

Administraciones Públicas

Cuando se produzca una insuficiencia presupuestaria durante 3 trimestres seguidos, podrá despedirse al personal laboral.



NO lo dudes,
¡movilízate!

Para más información:
www.ccoo.es