



sección sindical Caja Inmaculada
 c/, Batalla de Lepanto 57-59 50002
 ZARAGOZA
 Teléfono 976521263 Fax 976523060
 e-mail: cai@comfia.ccoo.es
 Web: www.comfia.net/cajainmaculada/
 Red social kipin: <http://kip-in.ning.com/>



Análisis de los aspectos más destacados de la Reforma Laboral definitiva

1. SALIDA DEL EMPLEO: DESPIDO MAS FACIL Y MAS BARATO.

1.1.- AMPLIACIÓN CAUSA DESPIDO POR CAUSA ECONOMICA.

TEXTO ANTERIOR Artículo 51.1 del ET. Despido colectivo	TEXTO DEFINITIVO REFORMA Artículo 51.1 del ET. Despido colectivo
"concurrir cuando <u>la adopción de las medidas propuestas contribuya</u> , si las aducidas son económicas, <u>a superar una situación económica negativa de la empresa</u> "	"concurrir cuando de los resultados de la empresa <u>se desprenda una situación económica negativa</u> , en casos tales <u>como la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos.</u> "
<p>Comentario: La reforma tiene dos ejes: 1º, deja de relacionarse las medidas tomadas con la superación negativa. Esto siempre se discutía antes y la Administración o el Juzgado podían rechazar las medidas propuestas porque no eran las adecuadas para "superar la situación". 2º, se concreta la situación económica negativa en pérdidas actuales <u>o previstas</u> y en la disminución de ingresos, que no tienen que suponer pérdidas ni siquiera disminución de beneficios.</p>	

1.2.- AMPLIACIÓN CAUSA DESPIDO POR CAUSA TECNICA, ORGANIZATIVA O DE PRODUCCION.

TEXTO ANTERIOR Artículo 51.1 del ET. Despido colectivo	TEXTO DEFINITIVO REFORMA Artículo 51.1 del ET. Despido colectivo
"si son técnicas, organizativas o de producción, <u>a garantizar la viabilidad futura de la empresa</u> y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos"	"justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir <u>a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma</u> a través de una más adecuada organización de los recursos, <u>que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</u> "
<p>Comentario: Se plantea la prevención de manera mucho más clara para despedir, antes de que haya situaciones "negativas" pero no solo es la prevención la que justifica medidas de despido, sino también la mejora de su competitividad.</p>	

1.3.- AMPLIACIÓN CAUSA DESPIDO OBJETIVO POR ABSENTISMO LABORAL.

TEXTO ANTERIOR Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas	TEXTO DEFINITIVO REFORMA Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas
d) 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 <u>supere el 5 por 100</u> en los mismos periodos de tiempo.	d) 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 <u>supere el 2'5 por 100</u> en los mismos periodos de tiempo.
<p>Comentario: Esta norma ya estaba en vigor, pero la reducción para la aplicación de ella de un absentismo del 5% en la empresa al 2'5%, pone este tipo de despido al alcance de casi cualquier empresa. En la práctica quiere decir que si en Enero me doy de baja 4 días por resfriado, y en Febrero recaigo con gripe y estoy 6 días de baja, puedo ser despedido, si el % de absentismo de la empresa supera el 2'5% de las jornadas. Se cuentan las bajas de enfermedad inferiores a 20 días.</p>	

1.4.- SE FACILITA Y ABARATA EL DESPIDO EXPRESS POR CAUSAS OBJETIVAS

TEXTO ANTERIOR Artículo 53 del ET.	TEXTO DEFINITIVO REFORMA Artículo del ET.
Artículo 53.1.c) Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, (seis horas semanales permiso)	Artículo 53.1.c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días,
Artículo 53.4 ET 4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo (que son: a. Comunicación escrita al trabajador expresando la causa. b. Poner a disposición del trabajador, la indemnización c. copia a la representación legal de los trabajadores) la decisión extintiva será nula.	Artículo 53.4 ET Desaparece el concepto de despido nulo del artículo 53.4.
Comentario: El empresario no debe de guardar las formas para despedir. Basta con reconocer la improcedencia y se ahorrará salarios de trámite.	

1.5.- EFECTOS EN LA INDEMNIZACION EN LOS DESPIDOS SEGÚN SEA IMPROCEDENTE U OBJETIVO.

Ejemplo: Salario bruto 1.800€. 27 años antigüedad		
DESPIDO IMPROCEDENTE. FIJO ORDINARIO 45 días por año, con tope de 42 meses. - 72.900€.(el tope opera a los 75.600€)	DESPIDO IMPROCEDENTE. FIJO FOMENTO DE EMPLEO 33 días por año, con tope de 24 meses. - 53.460€ (se cobra tope de 43.200€)	DESPIDO OBJETIVO. EL 40% LO PAGA EL FOGASA 20 días por año, con tope de 12 meses. - 32.400€ (se cobra tope de 21.600€, de los que la empresa paga 12.690€)

1.6.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. ABONO DE PARTE DE LA INDEMNIZACIÓN POR EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL Y FONDO DE CAPITALIZACIÓN (FOGASA).

TEXTO ANTERIOR ARTICULO 33. FONDO DE GARANTIA SALARIAL	TEXTO DEFINITIVO REFORMA ARTICULO 33. FONDO DE GARANTIA SALARIAL
33.8. En las <u>empresas de menos de veinticinco trabajadores</u> , el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 de esta Ley o por la causa prevista en el párrafo c) del artículo 52, o conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal... <u>sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.</u>	<u>En los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados a partir del 18 de junio de 2010</u> , cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en <u>una cantidad equivalente a ocho días de salario</u> por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año... <u>No será de aplicación en este supuesto el límite señalado para la base del cálculo de la indemnización...</u>
Comentario: La aportación del 40% del FOGASA a las empresas de menos de 25 trabajadores se extiende a todas las empresas y se elimina el límite fijado en la indemnización. Al flexibilizar el concepto de despido objetivo no solo se está ampliando el pago del fondo a todas las empresas, sino que abarca prácticamente la totalidad de los despidos.	
NUEVA LEGISLACION: FONDO DE CAPITALIZACION	
Disposición final segunda. Fondo de capitalización. El Gobierno,... aprobará un <u>proyecto de ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales</u> , se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores mantenido a lo largo de su vida laboral, por <u>una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar...</u> <u>Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán</u> en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo.	
Comentario: La creación de un Fondo, a costa de las prestaciones sociales, servirá para reducir aún más el costo de despido a las empresas.	

2.- CONDICIONES DE EMPLEO: MODIFICACION NEGOCIACION COLECTIVA.

2.1.- DISPONIBILIDAD EN LAS EMPRESAS DE LOS DERECHOS PACTADOS EN CONVENIOS SUPERIORES

Artículo 41 del ET. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. (Modificado por el Art. 5 del RDL)
41.6. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo (-15 días) entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores , en cuyo caso se entenderá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1. (las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda) La modificación solo podrá referirse a las materias señaladas en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1 (que dicen: b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración. e) Sistema de trabajo y rendimiento.
Comentario: Por ejemplo un comité de empresa puede "pactar" la distribución irregular del tiempo de trabajo a requerimiento de su empresario, al margen de lo que se haya pactado en el convenio superior.

2.2.- DISPONIBILIDAD EN LAS EMPRESAS PARA EL DESCUELQUE SALARIAL

TEXTO ANTERIOR Artículo 82.3 ET.	TEXTO DEFINITIVO REFORMA Artículo 82.3 ET.
... los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.	...se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa , cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.
Comentario: El descuelgue salarial antes tenía que pactarse en la comisión paritaria del ámbito superior del convenio. Ahora se puede pactar el descuelgue en el ámbito de la empresa y además la causa alegada puede ser "las perspectivas económicas".	

2.3.- MODIFICACION UNILATERAL EMPRESA DE ACUERDOS O PACTOS.

TEXTO DEFINITIVO REFORMA ARTICULO 41.5. ET (NO EXISTÍA ANTERIORMENTE)
Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo (30 días).
Comentario: La decisión del empresario de eliminar unilateralmente acuerdos interiores, en caso de desacuerdo, puede ser impugnada en Conflicto Colectivo, pero entonces el Juez, tiene que interpretar en función de " las perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas ".

3. ENTRADA AL MERCADO DE TRABAJO. MANTENIMIENTO TEMPORALIDAD, PRIVATIZACION SERVICIO PUBLICO EMPLEO Y GENERALIZACION DE ETT.

3.1 CONTRATOS TEMPORALES

CAMBIOS DEFINITIVOS ARTICULO 15, 49 del ET y BONIFICACIONES LEY
15.1 "cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados... Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo..."
15.5 "los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.
49.1.c. "Aumento gradual de la indemnización por fin de contrato eventual desde 8 días actuales a 12 en 2015. Sube a 9 días en 2012.
CONTRATO JUVENIL. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de esta Ley y hasta el 31/12/2011, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos (hasta el 31-12-2011). Se amplía la edad de los jóvenes a los que se puede hacer este contrato desde 21 a 25 años (hasta el 31-12-2011).
Comentario: Estas son las medidas estrellas contra la temporalidad y son totalmente inocuas. Nada impide a las empresas sustituir a los trabajadores y trabajadoras antes de que se cumplan los requisitos para tener que hacerlos fijos. Por otra parte se flexibiliza el contrato de empleo juvenil hasta el 31-12-11, en el sentido de ampliar la edad hasta los 25 años y eliminar los costes de Seguridad social al 100%.

3.2 PRIVATIZACION SERVICIOS PUBLICOS DE EMPLEO.

TEXTO ANTERIOR ARTICULO 16 ET	TEXTO DEFINITIVO REFORMA ARTICULO 16 ET
16.2. <u>Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos.</u>	<u>“se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral”</u>
<p>Comentario: La legalización de las empresas de colocación con ánimo de lucro, significa renunciar a la intermediación pública del empleo, situando esta como un negocio más a costa del paro. Peor aún pone en manos privadas “con ánimo de lucro” los datos personales de las personas en paro y la posibilidad de gestionar “los perfiles conflictivos”.</p>	

3.3 GENERALIZACION DE LAS ETT.

TEXTO ANTERIOR LEY DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	TEXTO DEFINITIVO REFORMA LEY DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL
<p>Artículo 8. Exclusiones Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos: b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente.</p>	<p>El párrafo b) del artículo 8 queda redactado de la siguiente manera: «b) Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, <u>en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos.»</u> <u>“A partir del 1 de abril de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal, incluida la establecida en la Disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público.”</u></p>
<p>Comentario: Se eliminan las limitaciones al empleo de ETT, en sectores peligrosos y en la Administración Pública. Con respecto a los sectores peligrosos, las ETT ya pueden trabajar en la construcción, en la minería, en pozos petrolíferos, fábricas de armamentos etc. solamente se excluyen algún puesto de trabajo especialmente peligroso por su exposición a radiaciones, productos cancerígenos y biológicos. Con respecto a su entrada a la administración pública significa acabar con el empleo público y con el principio constitucional de acceso según mérito y capacidad.</p>	

TE INTERESA: empleo, tiempo de trabajo y conciliación, profesión e igualdad, retribuciones



Boletín de afiliación a CC.OO. CAI

Nombre: _____

DNI. _____ Fecha nacimiento: _____

Dirección particular _____

Población: _____ Código Postal _____

Provincia: _____ Teléfono de contacto _____

Centro de trabajo: _____

Clave SICA: _____ E-mail _____

Fecha ingreso en CAI _____ Nivel actual _____

Nº de cuenta para domiciliación de la cuota trimestral

Fecha y firma

CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS.

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique su centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabaje, así como (en todo caso) a la CS de CCOO. La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado.

Únete a nosotros, no te quedes solo

Compañeros comprometidos contigo

Una gran organización a tu servicio