

<https://info.nodo50.org/Traduccion-de-la-reforma-laboral.html>



# Traducción de la reforma laboral II

- Noticias - Noticias Destacadas -



Fecha de publicación en línea: Sábado 21 de agosto de 2010

---

Copyright © Nodo50 - Todos derechos reservados

---

### Segunda entrega de las verdaderas consecuencias de la reforma recientemente aprobada por el gobierno

## 2. Despidos

Modificaciones del despido colectivo y del objetivo.

- Estas modificaciones van a afectar a todos los trabajadores, tanto a los que ya tengan contrato de cualquier tipo cuando se apruebe la Ley como a los contratados a partir de entonces. Antes de seguir, te recomendamos que leas nuestro artículo sobre tipos de despido, para saber distinguir entre disciplinario, improcedente, objetivo y nulo.
- Despido por causas económicas. Para conseguir en el juzgado que su despido objetivo 20d fuera declarado procedente, hasta ahora era necesario que la empresa demostrara que dicho despido era necesarios para la supervivencia de la empresa. Ahora sólo tendrá que probar que "se deduce mínimamente la razonabilidad" del despido de su "situación económica negativa".
- Despido por causas organizativas. Las causas que antes justificaban un simple cambio de horario, de jornada o un traslado ahora también justifican el despido objetivo de 20d por año. Esto no estaba en la propuesta inicial.
- Será válido un despido objetivo 20d que simplemente mejore la situación organizativa de la empresa. Ya no será necesario que existan dificultades organizativas que haya que superar.
- Será válido el despido objetivo 20d de tipo preventivo, porque se admite dicho despido para prevenir una futura "evolución negativa". Ya no será necesario que la empresa demuestre que existen dificultades reales, actuales y efectivas, como se pedía en la jurisprudencia del Supremo.
- Al igual que en el despido objetivo por causas económicas, en el despido objetivo por causas organizativas la empresa deberá justificar sólo que de su situación organizativa "se deduce mínimamente la razonabilidad" del despido.
- El preaviso por despido objetivo será de 15 días. Antes era de 30.
- Si en despido objetivo no pagan la indemnización inmediatamente y el empleado demanda, será despido improcedente. Antes era nulo, con readmisión obligatoria.
- Si en la carta de despido objetivo no se indican con detalle las causas y la justificación del mismo, será despido improcedente si el empleado demanda. Antes era nulo con readmisión obligatoria.

### Intenciones verdaderas

En la propuesta inicial de la reforma que se pasó a los sindicatos pocos días antes de aprobarse, se exigía que las causas económicas se demostraran documentalmente y que las necesidades de empleo de la empresa se hubieran reducido, pero ambas cosas las han quitado del texto definitivo que está ahora en trámite parlamentario. Además está eso de que el despido objetivo se justifica si se "deduce mínimamente la razonabilidad".

Ese "mínimamente" no deja lugar a la menor duda: la verdadera intención del Gobierno es impedir que los despidos objetivos (20d) acaben en improcedentes (45d) por demanda judicial del empleado.

### Consecuencias

En resumen, el despido va a ser libre y sólo va a costar 12d por año en caso de dificultades mínimas, ya que los otros 8d los va a pagar el FOGASA. Antes también era libre, pero pagando, sin ayuda del FOGASA, 45d por año. Aún así, confiamos ciegamente en que la Asesoría Pepe la seguirá cagando en las cartas de despido objetivo o saltándose el pago inmediato, con lo que seguirá siendo recomendable demandar siempre en caso de despido objetivo. En casi todos las cartas que hemos visto, la Asesoría Pepe pone como causa de despido objetivo la frase "por causas económicas, organizativas o de producción" copiada textualmente del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin añadir nada más que alguna que otra conjetura o generalidad. Hay que ser muy tonto para poner un "o" en la causa, porque demuestra que no existe causa concreta. Claro que cuando ponen un "y" es casi más divertido, ya que difícilmente una causa puede ser de dos tipos a la vez. En nombre de los trabajadores que todos los días les ganan los juicios: gracias, Asesoría Pepe.

- Como los trabajadores en reducción voluntaria de jornada tienen protección especial contra despido improcedente y también actúan derechos especialmente protegidos, en nuestra opinión seguirá siendo igual de difícil conseguir echarlos con despido objetivo. Resultaría bastante contradictorio que se despidan por causas económicas al empleado que cobra menos por haberse reducido la jornada. Por tanto, muchos empleados se reducirán la jornada con el único objetivo de impedir que los despidan.
- Es cachondísimo, pero ahora va a ser más barato y fácil despedir a los trabajadores que trasladarlos o cambiarles el horario. En casos de traslado o cambios de horario perjudiciales, el trabajador tiene derecho a rescindir su contrato cobrando indemnización de 20d año, que pagará totalmente la empresa. Además tendría muchas posibilidades de ganar el juicio porque esos traslados y cambios de horario sólo se pueden hacer por necesidades probadas. En cambio, si la empresa le hace un despido objetivo sólo tiene que pagarle 12d año, ya que los otros 8d los paga el FOGASA y además este despido no tiene que ser por razones probadas.
- Como el despido será muy fácil y sólo va a costar 12d año, harán a todo el mundo indefinido desde el principio, porque la finalización del contrato temporal costará también 12d año, pero las cotizaciones son más caras. Además un contrato temporal en fraude permite al empleado demandar y conseguir indemnización de 45d año. Por tanto nos encontramos con la paradoja de que los contratos temporales en fraude van a ser más estables que los contratos indefinidos. Cágate lorito.

## 3. Nuevo contrato

### Nuevo "Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida" (CFCI).

Se lo van a poder hacer a todo parado cuyo empleo anterior haya sido con contrato indefinido o que haya estado dos o más años con contratos temporales con cualquier empresa. Es decir, a casi todo el mundo.

Con un CFCI la empresa te podrá despedir sin razón pagando sólo 33d año y sin pagar salarios de tramitación.

Además el FOGASA le va a pagar 8d, por lo cual la empresa sólo paga realmente 25d. Lo único que tendrán que hacer será poner en la carta que el despido es objetivo sin dar ninguna razón y al mismo tiempo reconocer que es improcedente. Antes de la reforma, la indemnización de 33d la pagaba totalmente la empresa sólo era posible si el

## Traducción de la reforma laboral II

---

empleado demandaba y era el juez quien decía que el despido objetivo era improcedente. En ese caso, el empleado cobraba y cotizaba los salarios de tramitación, es salario completo entre despido y sentencia, que como poco venían a ser entre 3 y 4 meses.

Fuente: [Otromadrid.org](http://Otromadrid.org)

Primera entrega: [Traducción de la reforma laboral](#)