

<https://info.nodo50.org/Traduccion-de-la-reforma-laboral,3266.html>



Traducción de la reforma laboral III

- Noticias - Noticias Destacadas -



Fecha de publicación en línea: Viernes 27 de agosto de 2010

Copyright © Nodo50 - Todos derechos reservados

Tercera aportación sobre las verdaderas consecuencias de la Reforma Laboral

Nuevas coberturas del Fogasa

El FOGASA (fondo de garantía salarial) existe desde hace años para que el Estado pague las indemnizaciones y salarios de los empleados cuya empresa no puede pagar. Por supuesto, el FOGASA pagaba si era el juez quien decía en una sentencia que la empresa era insolvente. No valía con que empresa lo dijera en la carta de despido, como hacen en multitud de ocasiones. Poner en la carta de despido objetivo que la empresa sólo paga el 40% era causa segura despido nulo, con readmisión obligatoria.

Pero ahora todo va a cambiar. El FOGASA va a pagar 8d año del despido objetivo en los contratos indefinidos que se hagan desde que entre en vigor la Ley y que duren más de un año sin necesidad de que la empresa sea insolvente ni de que el despido esté justificado.

Esto no soporta el más mínimo análisis jurídico. Si el FOGASA va a pagar despidos objetivos reconocidos por la propia empresa como improcedentes nos encontramos con que se va a usar dinero público actividades ilícitas privadas. En nuestra opinión esto es claramente anticonstitucional.

Intenciones verdaderas

En el texto pasado a los sindicatos el día 11 de junio se exigía que el trabajador estuviera 3 meses antes de poder hacerle un CFCI. Ahora no se exige ni un sólo día. La intención es muy clara: que cualquier empresa pueda hacer el CFCI al empleado que desee contratar, es decir la muerte de facto indefinido ordinario.

Consecuencias

Muchas asesorías Pepe van a proponer a sus empresas clientes que den de baja a sus empleados tengan contrato indefinido ordinario y que les contraten otra vez al día siguiente con un va a poder hacer porque se ha eliminado el requisito de estar 3 meses en el paro. De esta forma la indemnización pasa mágicamente a costar 25d año en vez de 45d año.

Como ya se dijo en el artículo anterior, muchos trabajadores se acogerán a reducción jornada o se presentarán a las próximas elecciones sindicales para tener protección especial despido improcedente.

El despido correcto y respetuoso con el empleado va a ser más caro que el fraudulento

Ejemplo: Manolo el del bar quiere despedir a Toñi la camarera porque se niega a trabajar de cocinera y a cobrar como tal. Entonces la Asesoría Pepe le propone a Manolo dos tipos de despido.

El primero de antes de la reforma: disciplinario reconocido como improcedente, que cuesta 45 días año.

El segundo, tras la reforma, es un despido objetivo (se inventa cualquier causa, porque no hace falta que sea

reconocido como improcedente, que cuesta 33d año, pero el FOGASA paga 8.

Incluso se pueden arriesgar a un despido objetivo sin reconocerlo como improcedente, que cuesta 20 días año pero el paga 8. Lo malo de esta última opción es que si Toñi demandara, cobraría 45 días y salarios de tramitación sin que el FOGASA pusiera un euro. Por tanto Manolo tiene tres precios a elegir: 45 días sin riesgo, riesgo y 12 días con riesgo de transformarse en 45 días + salarios de tramitación. ¿Qué despido preferirá el del Bar? Muy probablemente el de 25 días sin riesgo.

Como este despido de 25 días año solo se podrá hacer en los nuevos CFCI, muchas em-presas acosarán sus empleados con contrato indefinido para conseguir su baja voluntaria y cambiarlos por empleados con CFCI. Este proceso será más habitual en las empresas con varios centros de muchos empleados en puestos de baja cualificación fácilmente sustituibles. No hace falta ser muy para imaginarse qué empresas en concreto lo van a hacer.

Afortunadamente la Asesoría Pepe seguirá poniéndolo fácil al empleado para demandar. Por mucho los hayan facilitado, los despidos objetivos seguirán sin ser válidos si las nóminas de los anteriores no están bien hechas. Es decir que si te han pagado menos siempre podrás demandar contra cualquier tipo de despido y acabarán pagándote 45d año y salarios de tramitación. Te pueden estar pagando menos por varias razones:

Porque te pagan menos de lo que dice la tabla salarial actualizada del convenio obligatoriamente aplicable. Puede faltarte salario, pluses, pagas extras... total o parcialmente, da igual.

Porque hayas sobrepasado la jornada máxima de trabajo según el convenio aplicable. Si trabajas por semana, casi seguro que te estás pasando porque en casi todos los convenios la jornada es muy inferior a 40h. El problema es que la asesoría Pepe no sabe calcular la jornada semanal partir de la anual.

Porque te hayan dejado a deber unas comisiones o incentivos aprovechando que te van a despedir.

Porque te hayan pagado salario en negro o en dietas.

Por cualquier otra deuda por cualquier otra razón.

4. Cambios de horario, congelación del sueldo y despido parcial

Horario de trabajo

La distribución de la jornada de trabajo será libre dentro de cada empresa sin necesidad de hacer caso a lo que diga el convenio aplicable. Por tanto, aunque el convenio diga que se trabaja 1.780 h anuales de lunes a viernes, las empresas podrán hacer que se trabaje de lunes a sábado, a turnos o como quieran, pero sin sobrepasar el límite indicado de 1.780 horas. Eso sí: los empleados a los que se les modifique el horario mantendrán su derecho al conflicto colectivo y/o demanda individual contra dicho cambio o a la rescisión voluntaria de su contrato cobrando indemnización 20 de días por año y paro.

Congelación del sueldo

El llamado "descuelgue salarial" (congelación del sueldo o no aplicación de las subidas) por dificultades económicas ya existe en el Estatuto de los Trabajadores desde hace años. Hasta ahora, esa rebaja sólo se podía hacer siguiendo el método y cumpliendo los requisitos indicados en el convenio aplicable. La diferencia es que cuando entre en vigor la reforma se podrán congelar los salarios de toda la plantilla mediante pacto de empresa, diga lo que diga el convenio, pero sólo si no hacerlo hiciera peligrar los empleos. Este pacto sólo podrá durar lo que le quede de vigencia al convenio o, en su defecto, 3 años.

Despido parcial

Por causas económicas, organizativas y de producción, las empresas podrán reducir temporalmente las jornadas de sus trabajadores entre un 10% y un 70% sin pagarles indemnización alguna. No hay límite superior ni inferior en cuanto al nº de trabajadores afectados. Esto ya existía antes y era conocido como el ERE de reducción de jornada. La diferencia es que antes no existían los límites 10-70 ni se exigía que fuera de forma temporal y sobre todo queda claro que se tendrá derecho al cobro del paro. También parece concluirse que la empresa en ERE temporal no podrá contratar trabajadores nuevos y que cuando mejore su situación deberá reincorporar a los reducidos. Está pendiente de desarrollarse un reglamento en el que puede que se obligue a realizar cursos a los trabajadores a los que se les aplique este despido parcial si quieren cobrar el paro de la parte de jornada que les quiten. No es un secreto que estos cursos serán impartidos casi siempre por los centros de formación de los sindicatos y organizaciones empresariales.

Fuente: Otromadrid.org