

PRINCIPALES NOVEDADES DE LA REFORMA LABORAL:

1.- SE AMPLIAN LAS CAUSAS DEL DESPIDO POR EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO O DESPIDO OBJETIVO:

- Se justifica **automáticamente** si hay **pérdidas** en las cuentas de la empresa.
- Se admite como causa de despido razones que hasta hoy sólo generaban la **reorganización** de la empresa o el cambio de condiciones de trabajo.
- Se introduce el **despido preventivo**: se justifica aunque la empresa no tenga ningún problema actual, sino ante la posibilidad de que aparezca.
- Se deja la puerta abierta a que la **subcontratación sea causa justificativa del cese de los trabajadores fijos**.

2.- LA REFORMA DEL DESPIDO AFECTA SOBRE TODO A LOS ACTUALES TRABAJADORES FIJOS CON MAYOR ANTIGÜEDAD:

- Estamos ante una **reducción de la garantía de la estabilidad en el empleo que afecta a TODOS LOS TRABAJADORES FIJOS DE LAS EMPRESAS. No es cierto, es absoluto, que la reforma sólo afecte a los nuevos contratos.**
- En la práctica, para los trabajadores que hoy tienen mucha antigüedad, percibe unas **TRES VECES MENOS DE INDEMNIZACIÓN**. Es decir, se rebaja el 60% -70%.
- Pero adicionalmente, **A LA EMPRESA SE LE REBAJA LA CANTIDAD A PAGAR**, con la subvención del Fogasa, Se le rebaja **entre el 75-80%** la indemnización por despido.

3.- AL SUBVENCIONAR EL FOGASA EN MÁS DEL 98% DE LAS EMPRESAS PARTE DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO, SE PRODUCEN SITUACIONES ABSURDAS:

- Ante la misma situación en la empresa, ha convertido en **más barato despedir** a los trabajadores (pagaría 12 días por año) que, simplemente, **cambiarles el horario** o los días de trabajo, o un **traslado** a otra localidad (20 días si el trabajador extingue)
- A la empresa le supone el **mismo coste despedir a los trabajadores fijos que a los temporales. En los dos casos abonaría 12 días.**
- El Ministerio insiste en que la subvención del **Fogasa** se abonará al despido aunque la empresa reconozca que no tiene razones para el cese.

4.- SE PERMITE EL DESCUELGUE GENERAL DE TODOS LOS DERECHOS ESTABLECIDOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

- Se eliminan las restricciones para que se puedan acordar a nivel de empresa condiciones de trabajo **más perjudiciales** que las establecidas en los **convenios del sector**, incluyendo funciones y salarios inferiores.
- No existen garantías para impedir esos acuerdos (modificación de condiciones) o son prácticamente inoperantes (salario).
- La norma habilita expresamente al empresario para **dejar de cumplir los pactos y acuerdos de empresa**, si con ello se **“mejora” a la empresa**, no a los trabajadores.

5.- EMPLEO PÚBLICO:

- La aplicación de las **causas de despido colectivo u objetivo** dejan la puerta abierta al despido de los **trabajadores fijos** de las Administraciones con **déficit**, o que pretendan el recurso a la **privatización** de los servicios para ahorrar costes.
- Se habilita a las **Empresas de Trabajo Temporal** para que puedan sustituir a las bolsas de empleo en las Administraciones Públicas.