

Principales novedades de la reforma laboral 2010



Se amplían las causas de despido por causas económicas

ANTES

- El empresario debía de acreditar
- **PÉRDIDAS** (actuales) +
- Plan de **VIABILIDAD** o recuperación +
- Justificar **cómo repercute** el despido en esa recuperación +
- Acreditar que **no existe otra posibilidad** (reorganización, movilidad,...)
- Si esto no se acredita: indemnización de **45 días**



TRAS LA REFORMA

- El Empresario solo debe acreditar:
 - **PÉRDIDAS (actuales o futuras)**
 - **o DISMINUCIÓN PERSISTENTE DE INGRESOS**
- Sólo hay que acreditar que el cese sea **RAZONABLE** y que sirve para **MEJORAR LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA O PREVENIR UNA EVOLUCIÓN NEGATIVA**
- **20 días** de indemnización (12 + 8 subvencionados)

Se introduce el despido preventivo

ANTES

Causas de despido

- Acreditar causas actuales
- Si esto no se acredita:
indemnización de 45 días
máximo 42
mensualidades

TRAS LA REFORMA

Causas de despido

- Contemplar posibles causas
FUTURAS(preventivo)
- 20 días de indemnización (12
+ 8 subvencionados) máximo
12 mensualidades



Se amplían las causas de despido por causas técnicas, organizativas o de producción

ANTES

- Acreditar **PROBLEMAS DE FUNCIONAMIENTO** +
- Plan de **VIABILIDAD** o recuperación +
- Justificar **cómo repercute** el despido en esa recuperación +
- Acreditar que **no existe otra posibilidad como** (reorganización, movilidad,...)
- Si esto no se acredita: indemnización de **45 días**

TRAS LA REFORMA

- Acreditar **PROBLEMAS DE FUNCIONAMIENTO**, no es necesario que haya PÉRDIDAS.
- Sólo hay que acreditar que el cese sea **RAZONABLE** y que sirve para **MEJORAR LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA O PREVENIR UNA EVOLUCIÓN NEGATIVA**
- **20 días** de indemnización (12 + 8 subvencionados)



Se limita el control judicial

ANTES

- DESPIDO JUSTIFICADO
- NECESARIO
- PROPORCIONAL
- PROBADO
DOCUMENTALMENTE

TRAS LA REFORMA

- DESPIDO MÍNIMAMENTE
RAZONABLE (criterio
arbitrario y subjetivo)



Se facilita el despido express (procedimiento sin salarios de tramitación)

ANTES

Despido objetivo

- IMPROCEDENTE: indemnización **45 días**
- No puede ser express: se abonan **salarios de tramitación**
- Preaviso: como mínimo **30 días**
- Si incumple formalidades es **NULO:**
READMISIÓN OBLIGATORIA
- Despido COLECTIVO sin causa es **NULO:**
READMISIÓN OBLIGATORIA

TRAS LA REFORMA

Despido objetivo

- IMPROCEDENTE: indemnización **45 ó 33 días**. Puede ser subvencionada
- Puede ser express, **ahorrándose los salarios de tramitación**
- Preaviso: como máximo **15 días**
- Si incumple formalidades es **IMPROCEDENTE:** la empresa elige entre **READMISION** o **INDEMNIZACIÓN** de 45 días o 33 días (subvencionada)



Afecta a las personas con mayor antigüedad

ANTES

Despido objetivo

- IMPROCEDENTE:
indemnización **45 días**
con un máx de **42**
mensualidades

TRAS LA REFORMA

Despido objetivo

- PROCEDENTE:
indemnización **20 días**
con un máx de **12**
mensualidades
- Puede ser subvencionada



Subvención pública de despidos

ANTES

Indemnización despido objetivo

- La empresa pagaba la totalidad de la indemnización
- Indemnización de 20 días, con un máx de 42 mensualidades, si justificaban todos los requisitos exigidos.
- Si no justificaban, 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.
- Para empresas de **plantilla inferior a 25**, cubría el 40% de la indemnización en despidos objetivos

TRAS LA REFORMA

Indemnización despido objetivo

- **FOGASA subvenciona 8 días (40%)**. La empresa paga 12 días con un máx de 12 mensualidades para:
 - **despidos objetivos**, aunque la empresa reconozca que no existe causa que lo justifique
 - en **contratos indefinidos o de fomento superiores a 1 año**
- Sigue vigente la subvención del 40% de la indemnización para empresas de **plantilla inferior a 25**, para contratos anteriores a la reforma



¿Afecta a las personas fijas?

ANTES

Costes despido

- Despido a personal temporal: **8 días + justificar fin contrato**
- Despido (sin justificar) a personal fijo: **45 días con un máximo de 42 mensualidades por año trabajado**
- Interesa despedir a temporales

TRAS LA REFORMA

Costes despido

- Despido a personal temporal: **12 días + justificar fin contrato**
- Personal fijo el despido se convierte en procedente: **12 días (+8 que subvenciona FOGASA)**

Interesa despedir a fij@s



Facilita el despido, frente a la reorganización

ANTES

- Despido justificado: indemnización 20 d
- Despido no justificado: indemnización 45 d
- Interesa la reorganización frente al despido

TRAS LA REFORMA

- Despido (no hace falta justificar): indemnización 20 días(12 Empres y 8 FOGASA)
- Interesa el despido frente a la reorganización



Se extiende el contrato para el fomento de la contratación indefinida

ANTES

- Para algunos colectivos
- Indemnización **33 días (máx 24m)** si despido OBJETIVO improcedente, implicaba:
 - **Justificación de cuentas** (control judicial)
 - **Posible nulidad** por incumplir formalidades: readmisión obligatoria
 - Salarios de tramite (no cabe despido express)
- La empresa paga **33 días + salarios de tramitación**

TRAS LA REFORMA

- Se amplía para casi todos/as los/as trabajador/a
- Indemnización **33 días** (máx 24m) si despido objetivo improcedente, implica:
 - Acreditar que el cese es **mínimamente razonable**
 - El incumplimiento formal ya no genera nulidad
 - Puede acogerse al despido express: sin salarios de trámite
- La empresa paga **25 días**, porque el Estado subvenciona el FOGASA



Leves mejoras en contratos temporales

ANTES

- **CONTRATO POR OBRA:** no tiene duración máxima, **puede durar muchos años**
- El **ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS** temporales convierte al personal en fijo si es en el **mismo puesto y en la misma empresa**
- Límite del **CONTRATO DE PRÁCTICAS** : **máximo 2 años en cualquier empresa**
- **INDEMNIZACIÓN** por fin de contrato: **8 días**



TRAS LA REFORMA

- **CONTRATO POR OBRA:** en 3 años se convierte en indefinido.
- El **ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS** temporales convierte al personal en fijo también en **distintos puestos y en distintas empresas de un grupo de empresas**
- **CONTRATO DE PRÁCTICAS Y DE FORMACIÓN** : **máx 2 años por cada título (en distintas empresas)**. Pero no cuenta el tiempo de IT, p/maternidad, lactancia y riesgo durante el embarazo.
- **INDEMNIZACIÓN** por fin de contrato: **12 días (desde 2015)**

Facilita el descuelgue salarial

ANTES

- Requisitos para el descuelgue:
 - ✓ Regulación en CONVENIO DE SECTOR que establece: causas, procedimiento, condiciones,...
 - ✓ Control de la Comisión Paritaria
- Es posible el CONTROL JUDICIAL del descuelgue

TRAS LA REFORMA

- No es preciso que lo regule un convenio ni que lo controle la Comisión Paritaria
- Se **AMPLÍAN LAS CAUSAS** que permiten el descuelgue. Pueden ser **ECONÓMICAS**, incluso **PREVENTIVAS**.
- **Difícil CONTROL JUDICIAL**



Permite la modificación empresarial de derechos previstos en convenio

ANTES

- Para que un convenio de empresa modifique un convenio de sector era preciso que existieran CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN
- Es posible el CONTROL JUDICIAL de la modificación



TRAS LA REFORMA

- Basta con que exista ACUERDO con los representantes de los trabajadores , no precisa causas
- Se AMPLÍAN LAS MATERIAS de CONVENIO DE EMPRESA (horario, descansos, días de trabajo, jornada, incentivos, sistema de sueldo,...)
- Los CONVENIOS SECTORIALES prevalecen en 3 materias:
 - JORNADA ANUAL (nº horas/año),
 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL y
 - MEJORAS SOCIALES
- Convenio de EMPRESA prevalece sobre convenio SECTORIAL en el resto de materias

Permite incumplir acuerdos de empresa

ANTES

- Precisa **ACUERDO** con representantes de trabajadores/as
- Necesita **CAUSA** justificada



TRAS LA REFORMA

- Pueden ser modificados **UNILATERALMENTE** por la empresa **los acuerdos de empresa:**
 - Que no tengan expresamente atribuido carácter de convenio colectivo (Título III ET),
 - Estatutarios y extraestatutarios (de Comité, acuerdos derivados de ERE, acuerdos de fin de huelga...)
- Alegando simples razones de **MEJORA EMPRESARIAL** (mejores ingresos...)

Se recorta el derecho a desempleo

ANTES

- **Formación** voluntaria durante los 100 primeros días de paro
- Las agencias de colocación privadas estában prohibidas

TRAS LA REFORMA

- **Formación** voluntaria durante los 30 primeros días de desempleo
- Se permiten las agencias de colocación privadas con animo de lucro.



Deja la puerta abierta al despido del personal fijo de la Administración

ANTES

- Algunos Tribunales admiten que las causas de DESPIDO OBJETIVO se deben también aplicar a la ADMINISTRACIÓN
- CAUSAS ECONÓMICAS: requiere inviabilidad de la entidad (**inaplicable a la Administración**)
- CAUSAS ORGANIZATIVAS: requiere inviabilidad de la entidad (**inaplicable a la Administración**)



TRAS LA REFORMA

- Facilita las causas de despido objetivo, basta el SIMPLE DÉFICIT o la externalización de un servicio
- CAUSAS ECONÓMICAS: el déficit público podría servir para despedir a trabajadores/as fijos/as de la Administración Pública
- CAUSAS ORGANIZATIVAS: privatizar un servicio podría servir para despedir a trabajadores/as fijos/as de la Administración Pública

Permite la entrada de las ETTs en la Administración

ANTES

- Prohibición para las ETTs de contratar con las Administraciones Públicas
- El acceso al empleo público debe someterse a las garantías constitucionales de IGUALDAD, MÉRITO y CAPACIDAD.

TRAS LA REFORMA

- Permite la contratación de ETTs por parte de la Administración
- Las BOLSAS DE EMPLEO PÚBLICO podrán sustituirse por ETTs



**ASÍ,
NO**

Despido más fácil y barato

No se crea empleo

Temporalidad abusiva

Más poder a los empresarios

Congelación de las pensiones

Recortes salariales y sociales

29

SEPTIEMBRE

**HUELGA
GENERAL**
yo voy !!

