

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

HUELGA GENERAL

yo voy!!

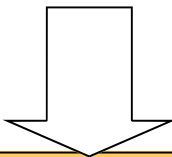
29

SEPTIEMBRE

 **CCOO** 
servicios a la ciudadanía
aragón

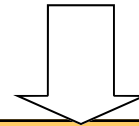
La reforma ha ampliado los casos en los que la empresa puede despedir a sus trabajadores:

- Las simples pérdidas se configuran como causa AUTOMÁTICA del despido de la plantilla.
- Ya no se precisa acreditar que el despido es una medida necesaria, proporcional ni que exista un plan de viabilidad para la empresa.
- Con la reforma en vigor basta para alegar causa económica de despido que *“de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa”* y justificar que de los mismos *“se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva”*.



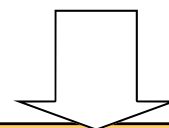
✓ Se eliminan los obstáculos que tenían las empresas para despedir por causas económicas.

- Se justifica el despido como simple medida de MEJORA de la empresa, a juicio del empresario, aunque ni siquiera tenga pérdidas.
- La empresa puede elegir entre modificar las condiciones de trabajo, suspender los contratos o despedir.



✓ Se da cobertura al despido de los trabajadores para sustituirlos por empresas contratistas o falsos autónomos.

- Se introduce el “despido preventivo”.
- La reforma posibilita el despido aunque la empresa no tenga ningún problema real, bastando que se invoque que el despido puede servir para evitar problemas futuros.



✓ Son suficiente las “conjeturas de futuro” para justificar el despido.

✦ Hasta ahora el despido objetivo que no cumplía las garantías del procedimiento era nulo y la readmisión del trabajador/a obligatoria.

↪ Con la reforma el trabajador/a ya no puede exigir la readmisión y es la empresa la que elige readmitirlo o extinguir el contrato.

- ✓ Posibilita el despido objetivo improcedente con indemnización rebajada y sin salarios de tramitación.
- ✓ Además, los nuevos contratos obtienen subvenciones a estos ceses.

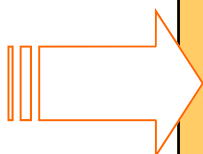
Se abarata el despido objetivo ampliándose las subvenciones con fondos públicos:

- Todos los contratos indefinidos firmados a partir del 18 de junio de 2010, de duración superior al año, tendrán una indemnización de 8 días a cargo del FOGASA, de modo que las empresas sólo tendrán que pagar 12 días de indemnización.
- En los contratos antiguos de las empresas de menos de 25 trabajadores un 40% de la indemnización (8 días) se realiza a cargo del FOGASA, de modo que el empresario sólo paga 12 días.
- Los contratos temporales irán aumentando progresivamente su indemnización actual (8 días) hasta alcanzar en 2015 los 12 días de indemnización.

- ✓ Despedir a los trabajadores fijos pasa a ser tan rápido, fácil y barato como despedir a los temporales.
- ✓ La reforma somete a todos los trabajadores y trabajadoras a una situación de precariedad laboral.

Consecuencias prácticas para todos los trabajadores y trabajadoras:

- Se pierde el derecho a la estabilidad en el empleo, y una reducción sustancial de la indemnización por cese.



↻ Si es un despido colectivo u objetivo: se considera justificado, el trabajador pierde su puesto de trabajo y sólo percibe 20 días de salario por año de antigüedad, con un máximo de 12 meses y sin salarios de tramitación.

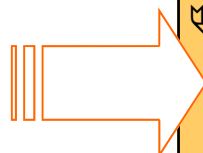
↻ En el despido improcedente no se puede imponer la readmisión y la empresa paga una indemnización de:

- 45 días por año para los fijos ordinarios.
- 33 días por año para los fijos de fomento de contratación (subvencionando el FOGASA 8 de estos días).

↻ La empresa puede acogerse al despido express y no paga salarios de tramitación.

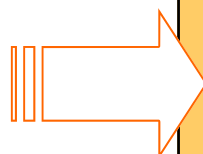
↻ La parte que paga la empresa es objeto de subvención por el Estado.

- La reforma del despido afecta sobre todo a los actuales trabajadores fijos con mayor antigüedad.



↻ Los trabajadores con mucha antigüedad percibirán tres veces menos de indemnización.

- Resulta más barato despedir a los trabajadores que cambiarles el horario o los días de trabajo, o un traslado a otra localidad



↻ Si la empresa realiza una modificación sustancial de condiciones de trabajo el trabajador podría solicitar la finalización de su contrato con una indemnización de 20 días por año.

↻ Si la empresa lleva a cabo el despido, de la indemnización recibiría la subvención del Fogasa del 40% si la empresa es de menos de 25 trabajadores o es un nuevo fijo. Sólo pagaría 12 días por año de servicio.

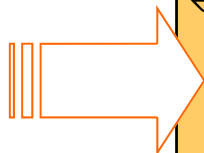


Se precarizan las condiciones de contratación:

- ✓ Se generaliza el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida, contrato en que el despido es mucho más barato y que está sujeto a importantes bonificaciones en la cuota empresarial de la seguridad social.
- ✓ Los contratos formativos pasan a tener un coste 0 de seguridad social, lo que abaratado el despido puede favorecer la sustitución de trabajadores fijos por temporales en formación.
- ✓ Los contratos de formación y los contratos de interinidad siguen sin tener derecho a indemnización en caso de despido.
- ✓ No se elimina el contrato de obra o servicio en actividades permanentes de contratas y subcontratas.
- ✓ Aunque se ha mejorado la redacción sobre las limitaciones al encadenamiento de contratos, que surte efectos también en las Administraciones Públicas, no se ha querido poner coto a la sucesión de contratos por distintos trabajadores temporales. Es decir, cuando va a expirar el plazo máximo para que el trabajador pase a la situación de fijo, puede ser despedido y ocupar su puesto otro trabajador temporal.

La negociación colectiva queda devaluada...

- La reforma asesta un duro golpe al valor obligatorio de los convenios colectivos facilitando el incumplimiento de las condiciones laborales y retributivas en ellos establecidas.



Se amplían las causas justificativas para que se pueda ir a un descuelgue salarial, permitiéndose éste por un hecho de futuro incierto.



Las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo (jornada, horario, régimen de turnos, sistema retributivo, sistema de trabajo y rendimiento, funciones) pueden ser alteradas “por razones económicas, técnicas, organizativas y de producción”.

Se privatizan los servicios públicos de empleo y de intermediación laboral:

- Existen numerosos planteamientos doctrinales y judiciales que admiten la aplicación de las causas del despido objetivo o colectivo a las Administraciones Públicas.

↪ Las Administraciones con déficit presupuestario pueden alegar éste como causa automática de cese, lo que deja abierta la posibilidad de que el despido de trabajadores laborales fijos se convierta en una medida para reducir el déficit público.

↪ Administraciones que acudan a la privatización de servicios para ahorrar costes pueden ampararse en la mejora que supone para la situación de la entidad (causas organizativas) sustituyendo empleo propio por contratados y subcontratados.

- En lugar de mejorar los Servicios Públicos de Empleo se privatizan y se permite a las ETT desarrollar competencias propias de éstos.

↪ La Reforma ha modificado la Ley de Empresas de Trabajo Temporal suprimiendo a partir del 1 de enero de 2011 gran parte de las limitaciones actualmente vigentes para la actuación de las ETT y permitiendo su utilización por las Administraciones Públicas.

↪ Se ha autorizado el funcionamiento de agencias privadas de empleo con fines lucrativos que, previo convenio con los SPE, pasan a desarrollar plenamente las competencias propias de éstos.

Hay otras alternativas posibles...

Los recortes de derechos sociales y laborales, la reducción drástica del gasto público y el debilitamiento del Estado de Bienestar no son la solución a la grave recesión económica que sufrimos. Mucho menos cuando se persiste en un modelo productivo fracasado que condena a este país a no tener futuro y a gran parte de sus trabajadores y trabajadoras a la precariedad.

CÓMO FINANCIAR OTRO PLAN PARA HACER FRENTE A LA CRISIS (INGRESOS PARA EL PERIODO 2011-2012)

1.- Recuperar el Impuesto del Patrimonio para fortunas superiores a 1 millón de euros.	4.400 millones de €
2.- Gravar el IRPF a las rentas superiores a 8.000 € mensuales al 50% (43% actual).	5.800 millones de €
3.- Gravar las SICAV al 20 % (1% actual).	4.000 millones de €
4.- Subir el Impuesto de Sociedades a Grandes Empresas (capital superior a 1.000 millones) al 35 %.	5.000 millones de €
5.- Retirar el Ejército de Afganistán.	800 millones de €
6.- Reducir un 10 % cada año el fraude fiscal.	27.000 millones de €
TOTAL NUEVOS RECURSOS PARA HACER FRENTE A LA CRISIS	47.000 millones de €

CCOO ha estado planteando desde el principio de la crisis que hay otras salidas perfectamente viables. Estas pasan por no reducir los gastos del Estado, sino aumentar sus ingresos; por avanzar hacia otro patrón de crecimiento con una economía que base su competitividad en su productividad y su valor añadido, no en los bajos salarios; por repartir de manera solidaria y equilibrada los costes de la crisis poniendo más los que más tienen; por desarrollar y no retroceder en las prestaciones públicas y en los derechos sociales y laborales.

Es la senda de los países nórdicos, de las democracias sociales más avanzadas del planeta, que siendo países no mucho más ricos que el nuestro en recursos naturales apenas tienen paro y combinan un alto desarrollo de los servicios públicos y el tejido empresarial más competitivo del planeta.

**ASÍ,
NO**

**HUELGA
GENERAL**
yo voy!!

29

SEPTIEMBRE

CCOO