

LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO PARA LOS TRABAJADORES NO HA CAMBIADO

Mañana comienza su tramitación parlamentaria de urgencia la reforma laboral, aprobada por el Gobierno y ya plenamente en vigor, desde el pasado viernes 18 de junio. Esta reforma viene a introducir **importantes cambios** que **se resumen en:**

■ **Q**ue las **empresas tengan más facilidades** para desarrollar su actividad, **sin que los trabajadores pierdan derechos.**

➔ Generando con ello **crecimiento** de la economía y **empleo**

■ **Q**ue para una empresa resulte **más ventajoso** hacer a sus **nuevos** trabajadores **un contrato indefinido**, de fomento del empleo, que uno temporal.

■ **Q**ue el **despido sea la última solución** y no la primera, como viene pasando hasta ahora.

Y QUE AMBAS COSAS PROPICIEN UN AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

ANTES DE LA REFORMA	CON LA REFORMA
<p>Indemnización por tipos de contrato</p> <ul style="list-style-type: none"> * Contrato indefinido ordinario 45 días * Contrato de fomento empleo 33 días * Despido por causas objetivas 20 días * Contrato temporal 8 días 	<p>Indemnización por tipos de contrato</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Contrato indefinido ordinario 45 días ✓ Contrato de fomento empleo 33 días ✓ Despido por causas objetivas 20 días ✓ Contrato temporal 12 días (*) <p>(*) Aumentará 1 día por año, desde 2012 a 2015.</p>

Por tanto,

➔ **NO** es verdad que se abarate el despido para el trabajador, porque sigue teniendo las mismas indemnizaciones.

E incluso **AUMENTAN**, en el caso del contrato temporal.

➔ **SÍ** se abarata el coste del despido **para la empresa** –cuando sea por causas económicas–, porque **8 días** (de los 45, de los 33 y de los 20) los abona el **FOGASA**, que es un Fondo que se nutre de **exclusivamente de cotizaciones empresariales.**

Es decir, que **ni es una subvención ni supone ningún gasto más** para el Estado

Además, como uno de los grandes objetivos de la Reforma es que muchos trabajadores **temporales pasen a tener un contrato indefinido**, ganarán en derecho de indemnización por despido, **desde 8 días a 33 o a 45.**

ANTES DE LA REFORMA	CON LA REFORMA
<p>* Los contratos por obra y servicio se podían renovar una y otra vez, sin limitación.</p>	<p>✓ Se limita el tiempo máximo de los contratos por obra o servicio determinados (36 meses ampliables en 12 más por negociación colectiva);</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Pasados los cuales, el trabajador pasa a ser fijo automáticamente. <p>✓ Se hace más estricto el régimen de prohibición de la concatenación de contratos temporales en una misma empresa.</p> <p>✓ Y, como se ha dicho, se sube la indemnización por fin de contrato (8 días por año) hasta alcanzar los 12 días por año.</p>

TODO ELLO ORIENTADO A:



EVITAR EL ABUSO QUE, HASTA AHORA SE HA VENIDO HACIENDO, DEL CONTRATO TEMPORAL PARA TRABAJOS QUE NO TIENEN CARÁCTER TEMPORAL.



Y A PROPICIAR UN EMPLEO MÁS ESTABLE.

ANTES DE LA REFORMA	CON LA REFORMA
<p>* Cada mes, se firman en España 1.200.000 contratos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 92 de cada 100 son contratos temporales • Y 8 son contratos indefinidos <p>* El contrato de Fomento del Empleo, con 33 días de indemnización -vigente desde 1997- dejaba excluidos a los hombres entre 31 y 44 años</p>	<p>✓ Se trata de beneficiar a gran parte de ese 92%, sin perjudicar en nada al 8% restante.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se amplía el colectivo con el que se puede celebrar este contrato de Fomento del Empleo: <ul style="list-style-type: none"> ➔ a todos los trabajadores que lleven al menos 3 meses en paro, sea cual sea su edad y sexo; ➔ y, adicionalmente, para aquellos desempleados que en los dos años anteriores tuvieron un contrato temporal. ■ Contempla la posibilidad de que, concluido un contrato indefinido, pueda celebrarse un contrato de fomento en empresa distinta. ■ Se permite transitoriamente la conversión de contratos temporales a este tipo de contrato.

EL OBJETIVO ES:



QUE MUCHOS TRABAJADORES PASEN DE TENER UN EMPLEO TEMPORAL (8 DÍAS) A TENER UNO INDEFINIDO, CON MUCHOS MÁS DERECHOS LABORALES Y 33 DÍAS DE INDEMNIZACIÓN.



Y QUE A OTROS MUCHOS QUE SALGAN DEL PARO EN LOS PRÓXIMOS MESES, LES HAGAN DIRECTAMENTE ESTE CONTRATO, EN LUGAR DE UNO TEMPORAL.

ANTES DE LA REFORMA

- * Un trabajador con contrato indefinido ordinario (45 días de indemnización) si se iba voluntariamente de la empresa a otra distinta, **perdía el derecho de indemnización que había acumulado**, durante los años que hubiese estado en ella.
- Este hecho **ha provocado la renuncia**, por parte de muchos trabajadores, a ofertas de trabajo en otras empresas, aún en mejores condiciones, ante el temor de que no les fuera bien.

CON LA REFORMA

- ✓ **A partir de 1 de enero de 2012**, todos los nuevos contratos indefinidos conllevarán la constitución de un **Fondo de capitalización** para los trabajadores por un número de días de salario al año.
- El trabajador **llevará consigo los derechos** acumulados en ese Fondo, a lo largo de toda su vida laboral y podrá hacer uso de ellos en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, actividades de formación o en la jubilación.
- Este Fondo se creará mediante una Ley y su financiación **no supondrá incremento** neto de las cotizaciones empresariales.



ES EL DENOMINADO **MODELO AUSTRIACO**, QUE APORTA MÁS SEGURIDAD AL TRABAJADOR Y AMPLIA SUS POSIBILIDADES DE CAMBIO DE TRABAJO Y EMPRESA.

ANTES DE LA REFORMA

- * **La primera solución, EL DESPIDO**
- Cada vez que una **empresa ha tenido problemas** en España, la primera decisión ha sido, casi siempre, despedir a parte de los trabajadores. Y, si ni así se reflataba, cerrar, despidiendo a todos.

CON LA REFORMA

- ✓ Se trata de que, ante situaciones de dificultad económica de la empresa, **el DESPIDO sea la última posibilidad**.
- Es decir, que antes de recurrir a despidos de parte de la plantilla o al cierre de la empresa, **haya otras opciones** como reducir horarios, ajustar turnos, modificar funciones de trabajo y la aplicación efectiva de cláusulas de descuelgue salarial.
- ✓ La empresa **no podrá imponer** estos cambios.
- Será **necesario el acuerdo** con los representantes de los trabajadores.
- ✓ De no alcanzarse podrán someterse a un **arbitraje**, que será de **obligado** cumplimiento.

LA REFORMA FAVORECE, IGUALMENTE, LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL COMO ALTERNATIVA AL DESPIDO.



El trabajador **mantiene así su empleo y sus ingresos** (la parte de la jornada que se reduce la cobra con cargo al desempleo).

Es el denominado **modelo alemán**.

ANTES DE LA REFORMA	CON LA REFORMA
<p>* Las bonificaciones a la contratación estaban muy dispersas y no estaban dando los resultados esperados.</p>	<p>✓ Se concentran en los jóvenes desempleados sin formación y en los trabajadores maduros en desempleo de larga duración.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se mantienen, además, las previstas para personas con discapacidad, las mujeres víctimas de violencia de género y los mayores de 60 años.
<p>* Los contratos de formación no tenían reconocida protección por desempleo y sólo se podían utilizar hasta los 21 años.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El salario era un porcentaje del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) 	<p>✓ Ahora sí tienen protección por desempleo y se amplían hasta los 24 años de edad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se mejora el salario, que deberá ser del 100% del SMI, desde el segundo año

LA REFORMA VUELCA SU ESFUERZO PARA FACILITAR EL EMPLEO EN LOS COLECTIVOS CON MAYORES DIFICULTADES.

SOBRE LOS DESPIDOS OBJETIVOS

- * **Sólo el 15%** de los despidos que se han registrado en España, durante la peor crisis en 70 años, se han considerado **despidos objetivos**, es decir que tenían su origen en causas económicas justificadas.



✓ Es evidente que **algo no ha funcionado bien** en la aplicación de este tipo de despido, por causas objetivas –no por capricho ni por interés de la empresa– que está contemplado, desde hace años, en la normativa laboral.

- ✓ **La reforma** viene a **corregir esa situación**:

- Mediante la precisión del alcance y acreditación de las **razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que pueden amparar** despidos colectivos o despido objetivos (20 días/año),
- Mediante fórmulas que tienen en cuenta la situación económica negativa de las empresas, la incidencia en la situación y perspectivas de las empresas de cambios tecnológicos y organizativos y la posición competitiva de las empresas.



¿ESO ABRE LA PUERTA A QUE LAS EMPRESAS SE ACOJAN A ESTA FIGURA, SIN ESTAR JUSTIFICADO?

NO



Porque siempre habrá de ser **un Juez** el que estudie y determine si la empresa ha demostrado o no que su petición está justificada.



Y siempre será **un Juez** el que tome la decisión.