

## **CUÑAS REFORMA LABORAL**

### **1. MI CONTRATO ES ANTERIOR A ESTA REFORMA LABORAL, ¿ME AFECTA A LA HORA DE UN POSIBLE DESPIDO?**

Por supuesto. Los contratos anteriores a la entrada en vigor de esta última Reforma Laboral, tenía una compensación de 45 días por año trabajado (si el despido era improcedente). A partir de ahora, los años que continúe trabajando en su empresa, la indemnización será de 33 días; es decir, su compensación la cobraría en dos tramos: los años que lleva en la empresa hasta la entrada en vigor de la Reforma a 45 días por año trabajado y los posteriores a la misma a 33, siempre que se trate de un despido improcedente. Ello supone una disminución a la protección del trabajador/a y un abaratamiento del despido improcedente ordinario.

### **2. EN CASO DE DESPIDO PROCEDENTE, PORQUE LA EMPRESA ARGUMENTE PÉRDIDAS ¿CUÁL SERÍA LA INDEMINIZACIÓN?**

No sólo si tiene pérdidas, puede hacerlo también si prevén tenerlas o por una disminución de ventas durante tres trimestres consecutivos, y la indemnización será únicamente de **20 días** por año trabajado con un tope de 12 mensualidades, de las que el empresario solo pagaría tan solo 12 días reales y el resto a través del FOGASA. A los

trabajadores se les hurta su indemnización y el empresario gana como plusvalía la diferencia de este coste social.

### **3. ¿PUEDO NEGARME EN CASO DE QUE MI EMPRESA QUIERA TRASLADARME A UN CENTRO DE TRABAJO EN OTRA CIUDAD?**

**No te puedes negar.**

En caso de disconformidad tendrás que impugnarla ante la jurisdicción social u optar entre el traslado, percibiendo una mínima compensación por gastos, o la extinción del contrato, que en este caso, la indemnización será de **20 días** de salario por año trabajado.

### **4. ¿PUEDE LA EMPRESA “DESCOLGARSE” DEL CONVENIO COLECTIVO EN MATERIA DE SALARIO, JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO?**

Sí, para ello puede alegar causas económicas, (no porque tenga pérdidas, sino sólo por el hecho de no tener el beneficio esperado) técnicas, organizativas o de producción.

Tan solo tiene que comunicar este hecho a los representantes de los trabajadores y transcurridos 15 días aplicar la medida. Únicamente te queda como solución aceptar esta nueva modificación, que se aplicaría “SÍ O SÍ”, o

rescindir tu contrato con 20 días por año trabajado de indemnización.

Puedes impugnar la decisión patronal, pero tú tendrás que probar que las causas alegadas son inciertas

## **5. A LA HORA DE CONTRATAR A JÓVENES, ¿QUIÉN VA A TENER REALMENTE VENTAJA CON ESTA REFORMA?**

Los empleados de menos edad en las pequeñas y medianas empresas van a tener ahora un periodo de prueba de 1 año, (antes era de 6 meses para los técnicos titulados y 2 para los demás trabajadores)). Además, si se trata de un nuevo empresario, cuando contrate a su primer trabajador menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción de su cuenta fiscal de 3.000 euros. Con ello:

1. Se fomenta la precariedad laboral.
2. Se menoscaba el fondo de la Seguridad Social.
3. Este trabajo será rotatorio y temporal.

## **6. ¿ES CIERTO QUE ESTA REFORMA LABORAL FACILITA EL DESPIDO?**

Esta reforma es la del "TODO A 20". El despido en España siempre ha sido libre, pero tenía una doble protección:

1. De tipo garantista y jurídico: la empresa tenía que demostrar la procedencia o improcedencia del despido.
2. De tipo económico: en caso de improcedencia tenía que pagar un precio justo, 45 días por año trabajado con un límite de 42 mensualidades.

Esta reforma lo único que hace es fomentar que el despido, además de libre, ahora sea BARATO y, en consecuencia FÁCIL.

Además, hace que decaigan los mecanismos de garantías jurídicas, ya que le corresponde al trabajador acreditar que lo que argumenta la empresa no es cierto, invirtiendo la carga de la prueba y originando indefensión