

Razones para una huelga general

**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 !!



servicios a la ciudadanía
telecomunicaciones **Orange**

Sección Sindical CCOO Orange

La reforma laboral nos afecta a todos

Existe la creencia generalizada que esta reforma sólo afecta a unos cuantos, a los que sean contratados con posterioridad al Decreto.

Pero esto no es cierto. La reforma laboral nos afecta a todos ya que se modifican las causas de despido, siendo especialmente grave la reforma del despido objetivo.



elroto.elpais@gmail.com

Despido más fácil y más barato

I. **Nuevo contrato con indemnización más barata en los despidos sin causa justificada**

Este nuevo contrato podrá ser realizado a la práctica totalidad de los trabajadores que se incorporen tanto a empresas privadas como a las Administraciones.

La indemnización por despido improcedente pasa de 45 días por año trabajado con el límite de 42 mensualidades a 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

Además, el FOGASA pagará 8 de esos 33 días, la empresa los 25 restantes.

Los salarios de tramitación cuando la empresa reconoce la improcedencia no corren, se eliminan. Se potencia el "**despido express**".

II. Se amplían las causas económicas u organizativas para despedir a cualquier trabajador.

Se modifica el Estatuto de los Trabajadores incluyendo, como causa para justificar el despido no ya una coyuntura económica negativa de la empresa, sino la mera previsión de reducción de los ingresos o de los beneficios de éstas: **el despido preventivo.**

Este despido objetivo tiene una indemnización de **20 días de salario por año trabajado** y con el límite de una anualidad del salario del trabajador. Con el redactado de la reforma, se limita la tutela administrativa y judicial del despido. Tanto jueces como autoridades laborales (en el caso de ERES), se verán prácticamente incapacitados para anular o rechazar los despidos. Bastará una "**mínima razonabilidad**" para justificar estos despidos.



Ejemplo

Un trabajador con un salario de 24.000 euros brutos al año, que tiene 20 años de antigüedad, en una empresa solvente que ve reducidos sus beneficios o sus ingresos coyunturalmente (¡¡¡OJO!!! menos beneficios, no pérdidas). Con la normativa anterior sólo le podría despedir pagándole 59.157 euros (45 días/año). Con la reforma laboral le podrán despedir pagándole 24.000 euros (20 días/año y como máximo una anualidad). Es decir un 60% menos.



III. Se facilita el despido express por causas objetivas, para eliminar los salarios de tramitación.

Antes, el despido tenía que cumplir con las siguientes garantías:

- a) Carta suficientemente justificada.
- b) Abono inmediato de la indemnización legal.
- c) Comunicación a los representantes de los trabajadores para que puedan ejercer la tutela sindical.

Ahora el despido deja de ser nulo y se convierte en improcedente. El trabajador ya no puede exigir la readmisión a su puesto de trabajo. El empresario elige entre readmisión o indemnización. **LOS DEFECTOS DE FORMA YA NO GENERAN NULIDAD.**

IV. Estos despidos pasan a estar subvencionados con recursos públicos

Parte de la indemnización de los despidos tanto objetivos como el del contrato de fomento de la contratación indefinida será cubierta por el FOGASA (8 días)

V. En el despido objetivo, se rebaja el plazo de preaviso y la indemnización en caso de incumplirse.

Se reduce el plazo de preaviso de 30 días a 15, y por tanto, también la indemnización por no cumplirlo ya que la empresa tiene que abonar los días de salario correspondientes al plazo incumplido.

VI. Ante la misma situación en la empresa, ha convertido en más barato despedir a los trabajadores que, simplemente, cambiarles el horario o los días de trabajo, o un traslado de localidad:

a) Si la empresa decide un cambio de condiciones que afecta al tiempo de trabajo o un traslado, éste podría solicitar la finalización de su contrato con una indemnización de 20 días por año de servicio, a costa exclusiva del empresario.

b) Por el contrario, si lleva a cabo el despido por esa misma causa – la regulación es la misma – , de esa indemnización recibiría la subvención del FOGASA del 40% si es empresa de menos de 25 trabajadores o es un nuevo fijo. Sólo pagaría 12 días por año de servicio.

VII. En la práctica, la aportación del FOGASA supone que despedir a los trabajadores fijos cuesta lo mismo que despedir a los temporales.

a) Obsérvese que el coste que le supone a la empresa despedir a los trabajadores fijos es el mismo (12 días) que despedir a los contratos temporales, que después de 2015 también percibirán 12 días por año.

b) Las **causas** para despedir a los trabajadores fijos son tan **flexibles** que son incluso más amplias que las que hasta ahora sólo podían justificar un cambio de horario, o de organización del trabajo.

c) Es la forma más arbitraria de acabar con la dualidad entre fijos y temporales: **convertirá a todos los contratos fijos actuales en temporales a efectos prácticos.**

d) Es una vía indirecta para convertir en realidad el **CONTRATO ÚNICO**, pero no para los nuevos contratos, sino para todos los trabajadores que antes de la reforma tenían un contrato fijo.



No se acaba con la temporalidad en el empleo



El principal problema laboral de España es la elevadísima **TEMPORALIDAD**. El abuso se produce en todos los sectores como fórmula para abaratar el despido. Por eso, cuando estalla la crisis, las empresas se desprenden con más facilidad de los trabajadores con contrato temporal.

La reforma agrava esta situación ya que lejos de atajar el abuso de los contratos temporales, abre la puertas a un **DESPIDO barato, fácil y subvencionando**.

Esta reforma no resuelve el encadenamiento de contratos temporales, que mantiene a cientos de miles de familias en situación de precariedad en inseguridad, ya que se limita a reconocer aspectos ya admitidos por los tribunales



Se da más poder a las empresas

I. Las empresas podrán modificar con mucha mayor facilidad las condiciones de trabajo.

Las mismas causas mencionadas anteriormente (reducción de ingresos o beneficios) o las de carácter organizativo (pérdida de competitividad) o en anuncio de que no llevar a cabo cambios podría redundar en una pérdida de competitividad, permitirá a las empresas modificar sustancialmente las condiciones de trabajo: horario, categoría o funciones.

Para ello, los acuerdos o pactos colectivos que no tengan carácter de convenio colectivo estatutario podrán ser revocados por la empresa tras un procedimiento de consulta con los representantes de los trabajadores y sin necesidad de acuerdo

II. Las empresas podrán dejar de aplicar el convenio colectivo sectorial con facilidad.

Lo podrán hacer ante cualquier situación económica negativa, estructural o pasajera, y en cualquier situación si lo acuerdan con la representación legal de los trabajadores.

Por tanto, se debilita la negociación colectiva y aumenta el poder y la discrecionalidad de la empresa

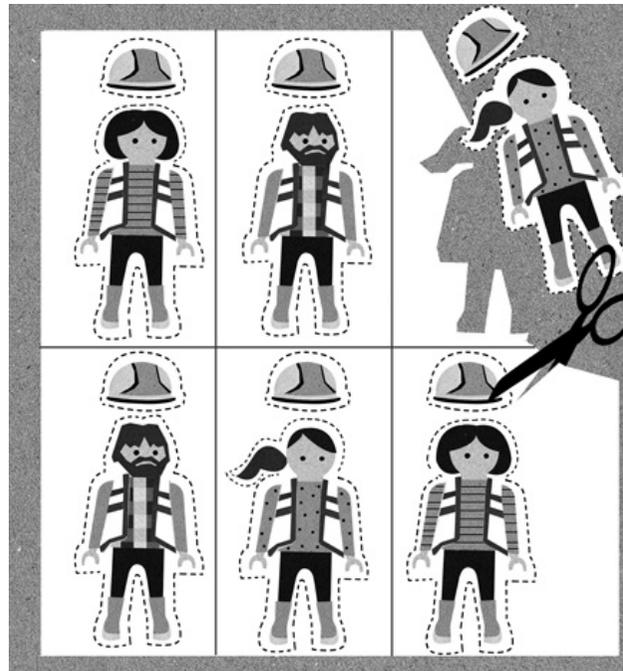


elroto@inicia.es

La privatización del desempleo

- I. **Privatiza el desempleo**, con la legalización y las amplias facultades que otorga a las agencias privadas con ánimo de lucro.

- II. **Se abre la vía de la contratación de las empresas en trabajo temporal en sectores de riesgo**



Y esto no acaba aquí... las siguientes reformas tendrán como objetivos otros recortes sociales, como la reforma de las pensiones, retrasar la edad de la jubilación a los 67 años...



Asambleas en Orange

Para explicar con más detalle cómo nos afecta la reforma laboral, en CCOO hemos convocado asambleas informativas de trabajadores y trabajadoras:

- La Finca, Madrid, martes 21 de septiembre, de 14:00 a 15:00, en la Sala Alcalá-Trinity (edificio 14)
- Ulises, Madrid, miércoles 22 de septiembre, de 14:00 a 15:00, en la Sala Mogadiscio.
- Parquesol, Madrid, miércoles 22 de septiembre, de 18:00 a 19:00, en el comedor del edificio B.
- Garcilaso, Barcelona, miércoles 22 de septiembre, de 18:30 a 19:30, en la sala Nazca.
- La Forja, Valladolid, martes 21 de septiembre, de 14:00 a 15:00, en la sala Martinica.
- Vigo, jueves 23 de septiembre, de 14:00 a 15:00, en la sala Venecia.
- Salamanca, miércoles 22 de septiembre, de 14:00 a 15:00.

**Para el resto de centros de trabajo de España,
pregunta a tu delegado/a de Comisiones Obreras**

Por todo ello... **di NO!!!**

HUELGA GENERAL

yo voy!!

29
SEPTIEMBRE



Sección Sindical CCOO Orange