

LAS CLAVES DE LA REFORMA LABORAL II

Público - 30/07/2010

Así queda la nueva reforma laboral aprobada en el Congreso

Despido objetivo. Bastará con prever pérdidas

La empresa podrá despedir por causas objetivas (20 días de indemnización) si tiene pérdidas o espera incurrir en ellas, así como por una caída "persistente" de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. Se elimina la posibilidad de despido objetivo por una "disminución relevante" del beneficio, o por una "falta persistente de liquidez", como propuso el PSOE el martes pasado.

Absentismo. El cómputo para toda la empresa se rebaja

La reforma mantiene la posibilidad de despido objetivo si el empleado falta a su puesto un 20% de las jornadas durante dos meses consecutivos o el 25% de los días en cuatro meses (excluidos supuestos como el embarazo, la lactancia y las bajas médicas de más de 20 días, entre otros). Sin embargo, si en el decreto inicial se exigía que, en el global de la empresa, la tasa de absentismo fuera del 5%, **ahora se ha rebajado ese requisito a la mitad (2,5%)**. La oposición había pedido su eliminación.

Contrato de 33 días. Sólo un mes en paro y obligado a demostrar el fraude

Estar un mes en el paro (en el decreto original eran tres meses) bastará para acceder al contrato de fomento del empleo (con 33 días de indemnización). En el decreto inicial, ese plazo era de tres meses. Además, **al empleado despedido le corresponderá la "carga de la prueba"** para demostrar que la empresa ha prescindido de él por causas disciplinarias y no objetivas, es decir, que la empresa ha cometido fraude.

Fogasa. El Estado paga 8 días del paro

El Estado, a través del Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), se hará cargo de una parte de la indemnización por despido igual a ocho días de salario por año trabajado, pero sólo en el caso de las extinciones de contratos indefinidos (tanto ordinarios como de fomento del empleo). **El Fogasa se financia con las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.**

Temporalidad. Aumento de las indemnizaciones

Como forma de penalizar la temporalidad, la reforma contiene un aumento progresivo de las indemnizaciones por despido en el caso de los contratos temporales. Actualmente, la indemnización por extinción de contrato temporal está en 8 días, y pasará a 12 días en 2014. A partir de 2011, **se sumará un día más por año hasta llegar a los 12 días.**

ETT. Más poder para las empresas de colocación

La reforma laboral amplía el terreno en el que pueden actuar las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). A partir del 1 de enero de 2011 se eliminan todas las prohibiciones y limitaciones ahora vigentes para la contratación a través de las ETT, por ejemplo la que impide contratar a trabajadores para el sector de la construcción a través de estas agencias privadas. A partir de esa fecha, las limitaciones o prohibiciones que se establezcan sólo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores, entre otras.