

Tendrá que demostrar que no concurren las causas aducidas por el empresario Se elimina el contrato de fomento a la contratación indefinida Las sentencias sobre ERE no podrán recurrirse ante el Supremo Enviar Noticias relacionadas UGT y CC.OO. se movilizarán el 19 de febrero contra una reforma que "destruye más empleo" Rubalcaba cree que la reforma laboral del "todo a 20" traerá "más paro" Alfonso Alonso: "No se ha dado el caso de que las manifestaciones creen puestos de trabajo" La reforma laboral facilita el despido de 20 días si caen las ventas, aunque haya beneficios La Policía carga contra participantes de una protesta contra la reforma laboral en Madrid El PSOE critica la reforma laboral porque supone "el despido para todos" Preguntas y respuestas de la reforma laboral 2012 Las claves de la reforma laboral: despido más barato y nuevas bonificaciones La crisis marca "un antes y un después" en la normativa laboral: lo que ha cambiado desde 2010 España sale de la reforma laboral de 2010 con empleo más inestable y récord absoluto de paro RTVE.es/AGENCIAS - MADRID 11.02.2012

La reforma laboral aprobada este viernes modifica la presunción en casos de despido, de manera que a partir de ahora el despido se considerará procedente salvo que el trabajador demuestre que no han concurrido las causas alegadas por el empresario. Se produce así la inversión de la carga de la prueba que ahora corre por cuenta del empleado despedido. Así lo recoge el texto de la reforma, publicado este sábado por el Boletín Oficial del Estado (BOE), que modifica el penúltimo párrafo del apartado 4 del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores. Hasta ahora, este párrafo decía que la decisión del despido se considerará improcedente si no se acredita que efectivamente concurre la causa por la que el empresario justificó la extinción del contrato. Sin embargo, la reforma modifica este punto y señala que "la decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo". El texto añade que, "en otro caso", la decisión "se considerará improcedente". Bajada de salario A partir de ahora, la "cuantía salarial" se incluye entre las condiciones de trabajo que la dirección de la empresa puede acordar "por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción". Entre esas razones están "las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa". Esa definición afecta a los trabajadores con sueldos por encima de los mínimos de convenio de su categoría. Por lo que se abre la puerta a bajar salarios si la empresa alega razones de competitividad. Por otro lado, la reforma elimina el contrato de fomento de la contratación indefinida, por el que el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) cubriría parte de las indemnizaciones por despido, y también paraliza el proceso abierto por el anterior Ejecutivo para integrar la estructura del Fogasa y del Servicio Público de Empleo. Estas medidas se suman a la desaparición del "despido exprés", la limitación a dos años de la ultraactividad de los convenios, la generalización de la indemnización de 33 días por año trabajado, la eliminación del requisito de autorización administrativa para los expedientes de regulación de empleo (ERE) o la creación de un nuevo contrato para emprendedores. ERE no recurrible Las sentencias sobre ERE no podrán ser recurridas ante el Tribunal Supremo (TS) cuando afecten a menos de 50 trabajadores, según el decreto ley "de medidas urgentes para la reforma del

mercado laboral" publicado en el BOE. Esta norma, que entra en vigor este lunes y ha modificado varios artículos de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, también ha suprimido la posibilidad de presentar recursos de súplica por despidos colectivos. Así, desaparece la posibilidad de recurrir en casación ante el TS "las sentencias dictadas en relación con expedientes de regulación de empleo, de extinción de contratos de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cualquiera que sea la cuantía, cuando afecten a menos de cincuenta trabajadores". En el decreto ley también se detalla el nuevo procedimiento judicial sobre las demandas presentadas contra despidos colectivos, que deberá estar resuelto en menos de dos meses, de acuerdo con los plazos indicados en esta norma. También ha eliminado el acceso al conflicto colectivo cuando la empresa niega a los representantes de los trabajadores información de "carácter reservado" o cuando no les comunica "determinadas informaciones". Además, ha excluido el uso del conflicto colectivo por "los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo".