

COMPARACIONES ODIOSAS | NIÑOS SOLDADO

**COLOMBIA [14.000]** En Colombia hay hasta 14.000 niños soldado, según denunció la ONG Tribunal Internacional del Día Contra la Utilización de Menores Soldados.

**LIBERADOS [11.000]** Un total de 11.000 niños soldado fueron liberados y rehabilitados en países como Sudán, el Congo o Myanmar, según Save The Children.



UN PERSONAJE

**José Antonio Viera.** El secretario provincial del PSOE de Sevilla dimitió ayer por los desacuerdos surgidos en la lista de la provincia para las elecciones autonómicas del 25 de marzo, que lidera José Antonio Griñán, presidente andaluz.



DICHO SOBRE... ALMACÉN DE RESIDUOS

«Es una infraestructura segura y creará puestos de trabajo que me permitirán volver a vivir aquí»

JUAN CARLOS, vecino de Villar de Cañas

Mi voz representa a las personas que luchamos por un mundo rural vivo y el ATC lo hará peligrar»

M. ANDRÉS, Plataforma Contra el Cementerio

PANORAMA

# Despidos por enfermedad, bajada de sueldos y ERE sin autorización

El Gobierno aprueba una reforma laboral que refuerza el poder empresarial y precariza más el empleo. **Los sindicatos mayoritarios convocan una jornada de movilizaciones el domingo**

R. A  
actualidad@20minutos.es / twitter: @20m  
**20 minutos**

El Gobierno aprobó el pasado viernes la reforma laboral que facilita la indemnización por despido en 20 días, crea un nuevo contrato indefinido para las pymes y cifra en nueve meses la caída de ingresos que justifican el despido objetivo. Sin embargo, el Ejecutivo ignoró durante la presentación del texto cambios significativos que revelan el auténtico espíritu de la ley: reforzar el poder empresarial y debilitar las condiciones laborales de los trabajadores. El texto fue aplaudido por la CEOE y criticado duramente por los sindicatos. Estas son las medidas más polémicas de la reforma:

**Abaratamiento del despido.** El despido improcedente será indemnizado con 33 días por año trabajado –hasta ahora era de 45 días–, con un máximo de 24 mensualidades. Se respetarán los derechos adquiridos: a los contratos ya existentes se les aplicará la indemnización de 45 días hasta la entrada en vigor de la norma, es decir, hasta ayer. A partir de entonces el cómputo se realiza con los 33 días.

**Despido de 20 días por motivos económicos.** Bastará una caída de ventas o de ingresos durante tres trimestres para que una empresa utilice el despido procedente, tanto individual como a través de un ERE, que ya no necesitará autorización previa. En este caso la indemnización será de 20 días. Si el trabajador no está de acuerdo, puede recurrir a los tribunales. Si el juez entiende que tiene razón, que el despido no está justificado por razones económicas, se abre la vía a recibir la indemnización de 33 días en vez de 20.

**Sueldos más bajos.** Los empresarios podrán bajar el sueldo a los trabajadores sin necesidad de acuerdo, simplemente por razones «económicas, técnicas, organizativas o de producción». En el caso de que

## Protestas contra la reforma

Los líderes de UGT y CC OO han convocado para el 19 de febrero una jornada de manifestaciones para que las calles de España sean un «clamor contra la reforma laboral». Por el momento se descarta la huelga a la espera de ver qué pasa en la tramitación parlamentaria de la ley y qué enmiendas se introducen. Por otra parte, la Policía puso ayer a disposición judicial a los nueve arrestados el viernes en los disturbios registrados en las inmediaciones del Congreso después de una marcha contra la reforma laboral.

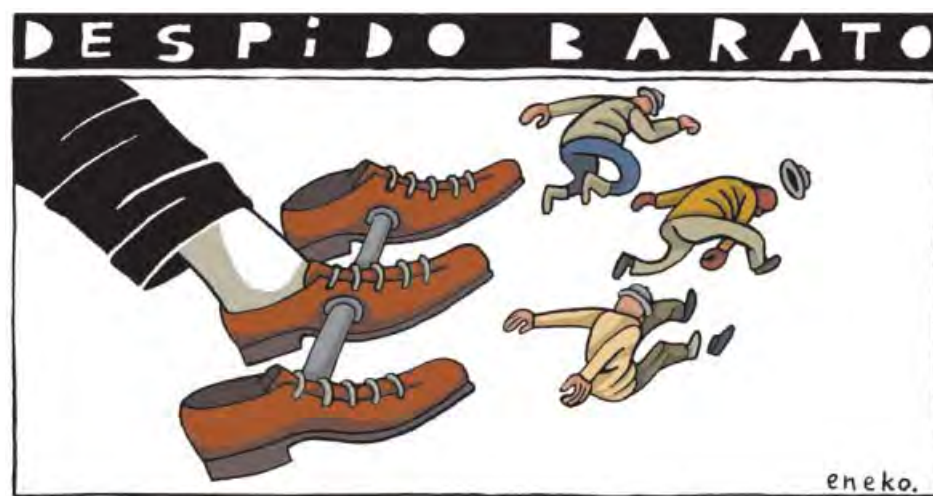
se rebajen los salarios de forma colectiva, la empresa sí tendrá que abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. No obstante, si este acaba sin acuerdo, el empresario podrá imponer su criterio. Entonces, los empleados tendrán que aceptar las condiciones o perder su trabajo con una indemnización de 20 días por año de trabajo y con un máximo de nueve mensualidades.

**El convenio colectivo, papel mojado.** La reforma facilita la no aplicación del convenio colectivo. Bastará con que la empresa registre dos trimestres consecutivos de disminución de ingresos o ventas para que el empresario pida la inaplicación de las condiciones de trabajo fijadas por el convenio. Entonces, empresa y trabajadores sí tendrán que llegar a un acuerdo. De no hacerlo, se acudirá a los mecanismos de mediación. El decreto ley no precisa de qué forma tendrán que justificar los empresarios las pérdidas o caídas de ventas, si con sus cuentas anuales, con un informe de auditoría o con declaraciones fiscales.

**ERE exprés y unilateral.** La nueva regulación agiliza los despidos colectivos porque la ley elimina la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

Eneko DICHO A MANO

SIGUE SU BLOG EN... [20minutos.es](http://20minutos.es)



Solo hará falta comunicarlo para que recabe un informe de la Inspección de Trabajo. Al suprimirse la autorización administrativa, es el empresario el que decide las condiciones de la extinción de contratos. Antes, la autoridad laboral podía devolver un ERE no acordado, lo que abría a los sindicatos la posibilidad de mejorar las condiciones de salida para los empleados. Ahora, el empresario puede plantear un despido colectivo de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades. Si los trabajadores no están de acuerdo, se recurrirá al juez, que solo se limitará a verificar si se cumplen los requisitos exigidos por el despido objetivo (la disminución del nivel de ingresos o ventas durante tres trimestres seguidos). **Despidos por absentismo justificado.** Las empresas podrán despedir a un trabajador por un absentismo justificado del 20% en dos meses o un 25% en cuarto meses. Cualquier persona podrá ser despedido si está enfermo entre 9 y 20 días en un plazo de dos meses, aunque sea en días intermitentes. Hay excepciones. No computarán como faltas de asistencia los accidentes de trabajo, maternidad, paternidad, enfermedades causadas por el embarazo o bajas

por violencia machista. Si un trabajador está enfermo más de 20 días seguidos con una baja reconocida por el médico no podrá ser despedido. **Más responsabilidad, mismo sueldo.** El trabajador solo podrá reclamar el ascenso y el reconocimiento de nuevas responsabilidades «en el caso de desarrollar funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años». Es lo único que podrá reclamar, el ascenso de categoría, no de sueldo. **Contratos de tiempo parcial con salarios bajos.** El impulso a esta modalidad de contratos se hace para intentar que los trabajadores puedan «compatibilizar el empleo con los estudios y con su vida familiar». En realidad se trata de contratos de bajos salarios para cubrir picos de actividad en empresas de baja cualificación. **Contratos indefinidos.** Nueva modalidad de contrato para pymes y autónomos con empresas de menos de cincuenta trabajadores. El periodo de prueba de estos contratos será de un año. El empresario tendrá una deducción fiscal de 3.000 euros cuando contrate a su primer trabajador, siempre que sea menor de 30 años. Los empresarios que contraten a

un trabajador que estaba desempleado podrán deducirse el 50% de la prestación que estuviese cobrando. Por su parte, el empleado podrá recibir, junto a su sueldo, el 25% de esa prestación. **Contratos de formación.** La edad máxima para acceder al contrato de formación y aprendizaje será de 30 años hasta que la tasa de paro baje del 15%. **Delegados sindicales sin privilegios.** El Estatuto de los Trabajadores vigente hasta ahora impedía que los delegados sindicales fueran los primeros en ser despedidos durante un ERE. Desde ayer ya pueden ser despedidos con los demás. Los trabajadores con cargas familiares o las personas con discapacidad tendrán prioridad de permanencia en la empresa si así se pacta en el convenio. **Menos especialización.** El sistema de clasificación por categorías profesionales desaparece. Empresa y trabajadores tendrán que pactar un sistema de clasificación en grupos profesionales más generales. **Convenios sin vigor solo dos años.** Los convenios que caduquen solo estarán en vigor dos años si no hay antes acuerdo para su renovación. El Gobierno pone este límite «para incentivar los acuerdos entre empresa y trabajadores».

## Y UN NUEVO FRENO A LA RECUPERACIÓN

Esta es una reforma en la que todos ganan, empresarios y trabajadores», dice Rajoy en el BOE, en el Real Decreto-Ley de la reforma laboral. No es cierto. Ganan los empresarios. La reforma, que incumple de modo flagrante las promesas de Rajoy y del PP en la oposición, es básicamente una herramienta para que los empresarios gestionen sus recursos humanos casi a su antojo: facilita y abarata el despido, permite bajar salarios, bendice la movilidad funcional o geográfica... Aunque dice el Gobierno que hace la reforma para generar empleo, ellos mismos saben que no es así, que la hacen para mejorar la imagen de España ante la

LOS BLOGS DE [20minutos.es](http://20minutos.es)



**¡Que paren las máquinas!**

UE y los mercados financieros, como demuestra la obsolescencia con que se la anticiparon Rajoy y Guindos a mandatarios europeos. El Gobierno cree que así pone en marcha un círculo virtuoso: se abaratará nuestra deuda, se equilibrarán nuestras finanzas públicas y después se podrá incentivar la recuperación. Pero existe el riesgo de lo contrario, de un círculo vicioso. La reforma laboral quizás mejore el diferencial de la deuda, pero puede provocar también dos rotos fiscales. Uno en los gastos, porque va a generar un alud de despidos, y habrá que subsidiar a muchos más parados que ahora. Otro en los ingresos, porque el miedo de toda la población (al despido, a la bajada de salarios, etc.) puede reducir aún más el consumo y la actividad económica, y en definitiva los ingresos fiscales. Con la subida de impuestos y los recortes de gasto público de diciembre, el Gobierno le puso un freno a la recuperación. Con la reforma laboral, al margen de otras consideraciones, quizás le haya puesto otro.