

La Reforma Laboral – Comparativa Indemnizaciones

El Congreso de los Diputados ha aprobado definitivamente el texto de la reforma laboral dos meses después de que se iniciara su tramitación, (Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio), en la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo – BOE 18/09/2010.

Las medidas más relevantes son el abaratamiento del despido, mediante la generalización del contrato de fomento del empleo con indemnización de 33 días, la posibilidad de despedir con 20 días cuando una empresa tenga pérdidas, facilitación del despido por absentismo, reforma del FOGASA, la creación de un Fondo de Capitalización y cambio en la política de bonificaciones, entre otras.

El abono de parte de la indemnización por despido por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), supone la asunción directa por dicho organismo de parte de las indemnizaciones por despido en el caso de extinciones e contratos indefinidos, (ordinarios o de fomento de la contratación indefinida), que se hayan celebrado con posterioridad al 18 de junio de 2010, (entrada en vigor del RDL), y en supuestos en los esas extinciones se produzcan por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, o el artículo 64 de la Ley Concursal. Además, este abono procederá siempre que el contrato haya tenido una duración superior a un año, (si la duración hubiera sido inferior, el empleador asumirá el coste de la totalidad de la indemnización).

EL FOGASA abonará una cantidad equivalente a 8 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y según las cuantías y los límites previstos en función de la extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial. No se aplicará el límite previsto en el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores para la base del cálculo de la indemnización.

Esta responsabilidad directa del FOGASA es transitoria, pues sólo será de aplicación hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de capitalización a que se refiere la disposición final segunda del RDL, cuya operatividad se prevé a partir del 1 de enero 2012.

LA REFORMA LABORAL 2010 - RDL LEY 10/2010 "COMPARATIVA INDEMNIZACIONES"		
	ANTES DE LA REFORMA	DESPUES DE LA REFORMA
Despido Disciplinario Improcedente	45 días de salario por año trabajado, con un límite de 42 mensualidades. Indemnización con cargo íntegro a la empresa	45 días de salario por año trabajado, con un límite de 42 mensualidades. Indemnización con cargo íntegro a la empresa.
Despido Objetivo Improcedente - Contrato Indefinido	45 días de salario por año trabajado, con un límite de 42 mensualidades. Indemnización con cargo íntegro a la empresa	45 días de salario por año trabajado, con un límite de 42 mensualidades. La empresa abona 37 días de salario por año trabajado, y el FOGASA los 8 días restantes.
Despido Objetivo Improcedente - Contrato Fomento Empleo	33 días de salario por año trabajado, con un límite de 24 mensualidades. Indemnización con cargo íntegro a la empresa	La empresa abona 25 días de salario por año trabajado, y el FOGASA los 8 restantes.
Despido Colectivo - Despido Objetivo Procedente	20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades. Indemnización con cargo íntegro a la empresa, salvo que ésta tuviese menos de 25 trabajadores, en cuyo caso el FOGASA asume el 40% de la indemnización.	20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades. La empresa abona 12 días de salario y el FOGASA los 8 restantes, sea cual sea el tamaño de la empresa. En empresas de menos de 25 trabajadores, el 40% de la indemnización va con cargo al FOGASA.

Outsourcing en Administración de Personal

Grupo SCA presta un servicio de externalización de Administración de Personal, el cual abarca un asesoramiento laboral personalizado en todas aquellas cuestiones y aspectos jurídico – laborales y de Seguridad Social que surgen en la operativa diaria de la empresa cliente, así como un asesoramiento ligados a la evolución propia de la relación laboral, tales como, contratación, acuerdos específicos, nómina, seguros sociales, condiciones de trabajo, faltas y sanciones, extinción del contrato, auditoría laboral, etc.

Nuestro modelo de funcionamiento tiene unos claros objetivos:

- 1 Ofrecer a nuestro cliente un **sistema abierto** para que elija la opción que más se ajuste a sus necesidades.
- 2 Ofrecer en todo momento un apoyo técnico y un **asesoramiento profesional** en materia laboral (profesionales del Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Fiscal, Contable y Mercantil).
- 3 Centralización y **optimización de la gestión** de personal:
 - Disponer de la información en tiempo real.
 - Disponer de información más fiable.
 - Incrementar el nivel de seguridad y confidencialidad de la información
- 4 **Reducir sus costes:**
 - Optimización de la estructura de costes: cambio de gastos fijos por variables.
 - Mayor flexibilidad y rapidez en los trámites laborales.
 - Trabajar con las aplicaciones como si las tuviera en local, pero no incurre en la inversión de hardware ni de software
 - No tiene costes de mantenimiento.
 - No requiere personal propio especializado, ahorrando costes de formación.

Ventaja Competitiva

El **outsourcing** es la subcontratación total o parcial de determinadas actividades que no son el centro de negocio de la empresa, (el llamado "core business").

La fuerte competencia obliga a las empresas a centrarse en su objeto de negocios para poder subsistir. De este modo, se dejan las actividades que no resultan centrales para dicho negocio a especialistas, reduciendo los recursos y el tiempo que tendrían que invertir en otras tareas.

Según recientes informes, el 86% de las organizaciones que han externalizado la gestión los recursos humanos han conseguido unos beneficios estratégicos tan importantes como la focalización de los esfuerzos en sus actividades principales, una respuesta rápida ante los cambios del entorno permitiendo mejorar el tiempo de entrega y calidad de la información, disponer de la mejor tecnología sin incurrir en gastos de instalación, mantenimiento y formación, aumentando la flexibilidad de la organización y disminución de sus costes fijos.



Para más información, contactar con:

Grupo SCA

Raimundo Fdez. Villaverde, 61
28003 Madrid

Tel.: 902 01 00 01 Fax: 91 252 60 50 / 51

Tel. Internacional: +34 91 252 60 52 / 55 / 58