



## RESUMEN DE LA NUEVA REFORMA LABORAL

- **La indemnización por despido improcedente se reduce de 45 a 33 días.** La reforma laboral rebaja la indemnización por despido improcedente para los contratos indefinidos de 45 a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades en lugar de 42 como hasta ahora, si bien se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores que ya son fijos.

Para los contratos antiguos la nueva indemnización de 33 días sólo será de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la aprobación la norma. No obstante, estos contratos conservan el derecho a obtener una indemnización de hasta 42 mensualidades. Es decir se respetarán los derechos adquiridos de los trabajadores para los contratos antiguos, la nueva indemnización sólo será de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la aprobación de la presente norma. Estos contratos conservan el derecho a obtener una indemnización de hasta 42 mensualidades. Esta nueva indemnización se aplica con carácter general sólo a los nuevos contratos.

Para los trabajadores que tengan más de 28 años de antigüedad en la Empresa, la indemnización por despido improcedente será siempre de 45 días con un máximo de 42 mensualidades.

- **Ampliación de las causas del despido objetivo.** El despido objetivo -que permite a las empresas echar a empleados por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción mantiene la misma indemnización de 20 día por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

No obstante, la nueva norma matiza las causas económicas, de tal forma que la disminución persistente de ingresos durante tres trimestres consecutivos será motivo suficiente para recurrir al despido.

Se abre además la posibilidad de que los organismos y entidades del sector público invoquen causas económicas, organizativas, técnicas o de producción para redimensionar plantillas, con lo que se pretende aligerar las estructuras administrativas que crecieron desmesuradamente durante la fase de crecimiento económico y que no tienen previsión de volver a ser sostenibles financieramente.

El Fondo de Garantía Salarial sólo cubrirá la extinción de los contratos por despidos procedentes en PYMES.

- **No hará falta autorización previa de la administración para los ERE.** El Gobierno suprime la exigencia de autorización administrativa previa para las regulaciones de empleo, algo que sólo existe en España y Grecia.

- **Las empresas, obligadas a hacer plan de recolocación si despiden a más de 100 trabajadores.** La reforma laboral incorpora la obligación para las empresas que despidan a



más de 100 trabajadores de articular un plan de recolocación externa diseñado para un periodo de, al menos, seis meses.

**- Nuevo contrato indefinido para pymes.** El Gobierno crea un nuevo contrato indefinido para los autónomos y las pymes con menos de 50 trabajadores, con las siguientes características:

- Contará con un periodo de prueba de 1 año, lo que facilitará la contratación indefinida por parte de las PYMES y Autónomos.
- La empresa tendrá derecho a una deducción en su cuenta fiscal de 3.000 euros cuando contrate a su primer trabajador, siempre que tenga menos de 30 años.
- Los emprendedores que contraten a un trabajador en paro podrán deducirse fiscalmente el 50% de la prestación por desempleo que viniera cobrando el trabajador durante 1 año. Por su parte, el trabajador podrá voluntariamente percibir, junto con su sueldo, el 25% de la prestación por desempleo durante el mismo periodo.

**- Reorientación las bonificaciones a la contratación.** Se establece un régimen de bonificaciones dirigidas a colectivos desempleados con especiales dificultades para su incorporación al mercado laboral. Las medidas son las siguientes:

- Para fomentar la contratación de jóvenes, con una tasa de desempleo cercana al 50%: bonificación en la cuota de la Seguridad Social de hasta 3.600 euros a la contratación indefinida de jóvenes entre 16 y 30 años durante tres años. La bonificación se incrementa conforme aumenta la antigüedad del trabajador:
  - o I Año: 1.000 euros
  - o II Año: 1.100 euros
  - o III Año: 1.200 euros

Se aplicarán 100 euros más al año si el trabajador es mujer en sectores donde este colectivo está poco representado.

- Para fomentar la contratación de parados de larga duración: bonificación de hasta 4.500 euros a la contratación indefinida de desempleados de larga duración mayores de 45 años (desempleados al menos 12 meses de los 18 anteriores):
  - o I Año: 1.300 euros
  - o II Año: 1.300 euros
  - o III Año: 1.300 euros

Cuando los contratos se concierten con mujeres en sectores donde este colectivo está poco representado las bonificaciones indicadas se elevan a los 1.500 euros.

**- Acaban los encadenamientos de contratos temporales indefinidamente.** Esta reforma laboral acaba con el encadenamiento de contratos temporales que superen los 24 meses a partir del 31 de diciembre de 2012.



**- Derecho a 20 horas de formación anuales para todos los trabajadores.**

Se introduce el derecho a la formación, con el objetivo de tratar de evitar que un cambio tecnológico o de otro tipo suponga el despido del trabajador, así como fortalecer la preparación profesional de los trabajadores. Los trabajadores con más de un año de antigüedad contarán con permiso retribuido de 20 horas anuales de actividades formativas cuyo contenido debe estar vinculado al puesto de trabajo.

Se crea una cuenta formación en la que se recogerá la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida activa.

Se permitirá además que los centros de formación acreditados ejecuten directamente los planes de formación.

**- Contrato para la formación y el aprendizaje.** Se eleva la edad máxima para tener acceso a este tipo de contrato, teniendo en cuenta la prolongación de los periodos de estudio y la elevada tasa de desempleo en el colectivo de menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo baje del 15%. Tras agotar un periodo de formación en una actividad, el trabajador podrá utilizar esta modalidad de contrato en otros sectores, lo que mejorará su empleabilidad y le permitirá una segunda oportunidad.

**- Modificación del contrato a tiempo parcial:** Impulso de la utilización de este contrato que favorece que los trabajadores puedan compatibilizar mejor el empleo con los estudios y con su vida familiar y personal.

**- Regulación del teletrabajo:** Se regula por primera vez en España el teletrabajo, salvaguardando el derecho a la formación de estos trabajadores. Se garantiza el derecho a una retribución equivalente a los que trabajan de forma presencial en el centro de trabajo y a ser informados de las vacantes en puestos presenciales existentes.

**- Las ETT pueden actuar como agencias de colocación.** Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) funcionarán también como agencias de colocación en colaboración con las oficinas públicas de empleo.

Se autoriza a las Empresas de Trabajo Temporal, que cuentan con una amplia red de sucursales distribuidas por todo el territorio y con amplia experiencia en el mercado de trabajo, para actuar como agencias privadas de colocación. En ningún caso, las Empresas de Trabajo temporal cobrarán a los trabajadores.

**- Clasificación profesional y movilidad funcional:** Se elimina el sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales y se generaliza el sistema de grupos profesionales, facilitando así, la adaptación de los trabajadores a nuevas funciones.

**- Mejora de la movilidad y facilidad para la modificación de condiciones de trabajo:** Con el objetivo de evitar el despido, se simplifican los trámites para reducir la jornada de trabajo o suspender el contrato como mecanismo de ajuste ante situaciones de disminución de la demanda. Se elimina la autorización administrativa necesaria para llevar a cabo la medida. Para ayudar a las empresas en situaciones económicas adversas, se introduce una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de los trabajadores



afectados por la suspensión o reducción de jornada, con una duración de 240 días máximo y condicionada a la estabilidad en el empleo (al menos un año).

Si la empresa extingue finalmente los contratos, los trabajadores no ven mermado su derecho a la prestación por desempleo, ya que se establece la reposición de las prestaciones (contador 0) hasta un máximo de 180 días.

- **Negociación colectiva:** La prórroga máxima de los convenios colectivos vencidos será de dos años. La reforma laboral pone fin a la ultraactividad indefinida de los convenios, es decir de su prórroga automática cuando vence, y establece que las partes deberán negociar un nuevo convenio en el plazo máximo de dos años, fecha en la que dejará de estar vigente.

La reforma laboral contempla que si no se alcanzase un acuerdo entre los agentes sociales la empresa iría a la solución extrajudicial de conflictos y, en su caso, al arbitraje, manteniendo el principio de voluntariedad.

De no alcanzar el acuerdo, una de las partes podrá acudir a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos o sus equivalentes autonómicos, que nombrara un árbitro y resolverá en 25 días como máximo.

- **Los convenios de empresa tienen prioridad.** Para ahondar en la flexibilidad interna de las empresas y evitar que el despido sea el último recurso al que tenga que recurrir un empresario en caso de circunstancias difíciles, la reforma introduce la prioridad de los convenios de empresa independientemente de lo que se pacte en convenios de nivel superior.

- **Medidas contra el absentismo laboral.** En esta materia y para considerarlo causa de despido se elimina la vinculación del absentismo individual del trabajador con el que tenga la plantilla. También se establece más colaboración con las Mutuas de Trabajo para evaluar la incapacidad temporal de los trabajadores.

- **Capitalización de la prestación por desempleo:** Se posibilita la capitalización del 100% de la prestación por desempleo para jóvenes de hasta 30 años y mujeres de hasta 35 años que inicien una actividad como trabajadores autónomos.

- **Plan especial de la Inspección de Trabajo.** Esta medida debe servir para combatir el fraude y la economía sumergida.

El objetivo es activar mecanismos que permitan combatir el fraude y la economía sumergida. Para ello, se propone un Plan especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que garantice el cumplimiento estricto de la Ley. Se impulsará que los desempleados que estén cobrando la prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios de colaboración con las Administraciones públicas.

- **Siete días por año para los directivos de empresas públicas.** Los directivos de empresas del sector público que cesen en su cargo sólo tendrán derecho a una indemnización de 7 días por año trabajado con un límite máximo de 6 mensualidades.



Asimismo, aquellos directivos que tengan una relación previa con la Administración, como es el caso de los funcionarios, no tendrán derecho a indemnización ya que pueden volver a su actividad habitual previa.

**- Los directivos de banca sancionados no recibirán indemnización por despido.** Los directivos de entidades financieras que hayan sido apartados de su cargo mediante un expediente disciplinario no tendrán derecho a percibir indemnización alguna. Además, se limitan las indemnizaciones por cese de actividad de estos directivos.

Estas indemnizaciones no podrán superar la menor de las siguientes cuantías: dos años de remuneración fija, o dos veces las bases máximas resultantes de los límites fijados por el Gobierno la semana pasada.

A large, faint watermark of the CSI-F logo is centered on the page. It consists of the letters 'CSI-F' in a large, light purple font, with a light blue swoosh curving around them. Below the letters, the words 'Construcción y Servicios' are written in a light purple, italicized font.



## ALGUNAS ACLARACIONES CON RESPECTO A LOS DESPIDOS

La cuestión más polémica de la reforma laboral es la que hace referencia al coste del despido. Básicamente hay dos cambios: se reduce la indemnización por despido improcedente y se facilita el que las empresas puedan alegar despido procedente por causas económicas. Éstas serán las consecuencias:

### 1. Despido improcedente

Lo que había hasta ahora: en estos momentos había dos modalidades de contrato fijo, el de 33 días y el de 45. Este último era mayoritario. Devengaba un derecho a indemnización por despido improcedente de 45 días de indemnización por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades.

Lo que hay desde ahora: todos los trabajadores pasan a tener un contrato de 33 días por año trabajado como indemnización, con 24 mensualidades (720 días) como máximo.

**Para los contratos en vigor:** Todos los trabajadores mantienen los derechos adquiridos, pero por el tiempo transcurrido, a partir de ahora, sólo cobrarán (si son despedidos) 33 días por año.

Ejemplo: un trabajador es contratado mañana por una empresa. Se acoge al contrato de 33 días por año y máximo de 24 mensualidades. Cuando lo despidan cobrará según estas condiciones.

Ejemplo 2: un trabajador con diez años de experiencia. Hasta ahora, ha devengado 450 días de indemnización. Si lo despiden dentro de diez años, tendrán que sumar otros 330 días. En total son 780 días (sin la reforma habrían sido 900 días). Aunque 780 días son más de 24 meses, tendrá derecho a cobrarlo, porque el límite de 42 meses no cambia para los contratos en vigor.

Ejemplo 3: un trabajador con 30 años de experiencia con contrato fijo. Ya ha devengado  $45 \times 30 = 1.350$  días. El máximo es de 1.260 días (42 meses). Por lo tanto, tanto si lo despiden mañana mismo como si lo despiden dentro de diez años, cobra esos 1.260 días (42 mensualidades) y nada cambia.

### 2. Causas de despido procedente

Es la clave de la reforma. Desde este momento, será más fácil echar a un trabajador y alegar causas económicas. Las condiciones del despido procedente no cambian:



- Indemnización de 20 días por año trabajado con 12 meses de máximo. Lo que cambia es que será más sencillo para una empresa acogerse a esta opción:

- Se establece con más precisión qué son causas económicas. El texto actual dice: "cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución durante tres trimestres consecutivos en su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo". Esto quiere decir que cualquier empresa con tres trimestres de pérdidas o disminución de ingresos podrá despedir a cualquiera de sus empleados y pagarle 20 días por año con un máximo de 12 meses.

- **Se elimina el despido de 45 días.** En España, hasta la fecha, hay despido libre pagando 45 días por año. Esto es así porque, en la práctica, lo que hacen las empresas es asumir que el despido es improcedente, pagar esos 45 días y olvidarse. Con tal de no ir a juicio, prefieren pagar más, aunque piensen que el despido era procedente. Ahora eso no es posible.

- **Despidos procedentes.** De inicio, todos los despidos serán procedentes y las empresas pagarán 20 días por año. Luego, si el trabajador quiere, podrá ir a la jurisdicción de lo social y reclamar los 33 días por año. Si el juez estima que el despido ha sido improcedente, se le pagará esa cantidad.

### 3. ¿Cómo actuar ante un despido?

Normalmente las Empresas tenderán a despedir con despido procedente por lo tanto, en un principio, se debe manifestar el desacuerdo con el despido.

En este caso la indemnización será de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 meses.

Si tomamos como referencia los ejemplos expuestos, todos ellos tienen derecho a reclamar el resto de esos 12 meses hasta lo que les correspondería en caso de que el despido fuera improcedente.

Será el juez el que determine (si el empleado va a juicio), si les corresponden 12 meses o la cantidad apuntada en los ejemplos.