

CLAVES PARA ENTENDER LA REFORMA LABORAL

Luís Villamor - Santiago/LA VoZ. – 01-10-2010

El BOE publicó la nueva norma, que todavía desata cientos de dudas

Los contratos de obra no podrán tener una duración superior a tres años, ampliables a doce meses por convenio colectivo

Un juez determinará la improcedencia del despido y el sentido de su sentencia dependerá de la situación actual de la empresa

- Llevo más de diez años en la misma empresa. ¿Cuántos días de indemnización me corresponden si me echan?

- Depende de los tipos de contrato y de las causas de la extinción. En caso de contrato de obra y fin de obra, ocho días de salario por cada año trabajado, incrementados hasta doce en el año 2015. Si se trata de un contrato de fomento de la contratación indefinida, y hay un despido por causas objetivas, declarado o reconocido improcedente, 45 días por año trabajado. Si lo que hay es un contrato indefinido y un despido por causas objetivas declarado o reconocido procedente, 20 días por año trabajado. Si es un despido por causas objetivas declarado o reconocido improcedente, 45 días, y si el despido es disciplinario declarado o reconocido improcedente, 45 días por año trabajado.

PRESENTACIÓN DE ERES

- Soy empresario. ¿Qué condiciones tengo que reunir para poder presentar un ERE?

- Un ERE -despido colectivo- se producirá cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y que las medidas adoptadas se justifiquen para el mantenimiento de la viabilidad de la empresa, cuando en un período de 90 días la extinción afecte al menos a diez trabajadores, en las empresas con menos de cien. O el 10% del número de empleados de la empresa en aquellas que tengan entre 100 y 300. Treinta trabajadores en las empresas que empleen 300 o más.

Además tendrán la consideración de despidos colectivos cuando la extinción de la totalidad de los contratos afecte a toda la plantilla, siempre que el número de afectados sea superior a cinco, y siempre que se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial, fundada en las mismas causas.

La condición para su planteamiento es solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme el procedimiento de regulación de empleo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

DESPIDO INDIVIDUAL

- Soy un trabajador con ocho años en lunaaempresa. ¿Puedo ser indemnizado con 20 días por año trabajado, con un año como tope, siendo el único de la plantilla afectado por el despido? ¿Y si fuesen 3 trabajadores de 15? ¿Y 50 de 100?

- En los supuestos de despido individual o en el de 3 de 15 sí, siempre que los despidos por causas objetivas sean procedentes. En el supuesto de 50 de 100, también el empresario podrá extinguir con 20 días por año de trabajo, pero será necesario acudir a un ERE.

EMPLEO TEMPORAL

- Llevo 15 meses con un empleo temporal. ¿Cuándo me tiene que hacer la empresa un contrato indefinido?

- Con la redacción dada al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, los contratos de obra no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable a doce meses más, por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal. O, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Sin embargo, los contratos por obra o servicio concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron, que, con carácter genérico, no establecía límite temporal. En este caso, al suscribirse el contrato de obra con anterioridad a la reforma, no existe límite temporal, solo límite «causal».

SEGURO Y SUBSIDIO DE DESEMPLEO

- Estoy cobrando el seguro de desempleo. ¿Si ahora digo no a una oferta laboral perdería mi prestación por desempleo? ¿Y el subsidio de paro?

- Si la oferta cumple con los requisitos de colocación, la pérdida es de tres meses de prestación, si es el primer rechazo.

BECARIOS

- Soy empresario y monto una empresa con 20 trabajadores. ¿Qué tipo de contratos debo hacer? ¿A cuántos trabajadores puedo emplear como becarios?

- La contratación vendrá determinada por las necesidades propias de la empresa y la adecuación de la contratación a la legalidad, sin que existan umbrales numéricos, salvo convenio colectivo, a determinados tipos de contratos. Si se entiende por becarios trabajadores sin dar de alta, ninguno. Otra cosa son becarios cuya contratación se ajusta a la normativa, estudiantes que precisan prácticas en empresas para alcanzar un título oficial. En este caso, los que la empresa pueda recibir. Sin olvidarse del objetivo de la empresa, que suele ser obtener beneficios.

RECORTES DE PLANTILLA

- Soy un empresario que todavía no está en pérdidas, pero necesito recortar plantilla. ¿Qué fórmulas tengo?

- En primer lugar tendremos que analizar las causas, circunstancias y motivos de la necesidad del recorte, ya que puede ser por causas económicas, técnicas o de producción, así como la idoneidad de la actuación para asegurar la viabilidad de la empresa, el mantenimiento del volumen de empleo y la razonabilidad de la decisión para favorecer su posición en el mercado. Si no es posible recurrir a otras vías menos traumáticas para mantener la viabilidad de la empresa, y siempre que se cumpla con el despido por causas objetivas, se podrá acudir a esta vía para recortar plantilla: despidos individuales o ERE (en función del umbral de afectados). Es preciso resaltar que existen otras vías: reducción de jornada o ERE suspensivo temporal, por ejemplo, menos traumáticas y que pueden ayudar a mejorar la posición de la empresa.

READMISIÓN

- Si me despiden porque la empresa prevea pérdidas y luego no se producen, ¿será improcedente? ¿Me tendrían que readmitir?

- Quien determina la improcedencia del despido -salvo reconocimiento por el empresario - es un juez a través de sentencia, y el sentido de la sentencia va a depender no de lo que ocurra en el futuro, sino de la situación de la empresa en el momento del despido. Pese a hablar la reforma de «previsión de pérdidas», los jueces analizarán el despido, incluso en este supuesto, fijándose en la situación en el momento del despido. En cuanto a la readmisión, salvo casos excepcionales, la opción de readmisión/indemnización es de la empresa.

REQUISITOS

- ¿Qué tipo de documento tiene que presentar la empresa para justificar pérdidas y poder despedir?

- Es necesario analizar minuciosamente la redacción final de la ley para que queden definitivamente concretadas las causas del despido objetivo por causas económicas y por lo tanto prever que es necesario justificar. En todo caso, no existe delimitación legal del tipo de documentación para acreditar tal extremo, por lo que será necesario utilizar la documentación más objetiva posible: cuentas auditadas de la empresa, informes periciales, etcétera.

MANTENIMIENTO DE LOS 45 DÍAS

- ¿En qué caso se mantiene la indemnización por 45 días por año trabajado?

- Despidos disciplinarios declarados o reconocidos improcedentes y despidos por causas objetivas de contratos indefinidos (no de FCI) reconocidos improcedentes.

BONIFICACIONES

- ¿Qué ganan los empresarios contratando hombres o mujeres?

- Con carácter genérico, a igualdad de colectivo siempre se obtiene más bonificación a la Seguridad Social por la contratación de mujeres.

EN CASO DE DESACUERDO

- Si no se ponen de acuerdo empresa y trabajadores para modificar las condiciones laborales, ¿quién decide?

- En último término, los tribunales de Justicia.