

# **PREGUNTAS Y RESPUESTAS DE LA REFORMA LABORAL 2012**

## **¿Quién tiene que demostrar si el despido es procedente o improcedente?**

Hasta ahora era el empresario el que tenía que demostrar que el despido era procedente. Con la reforma laboral, se invierte la carga de la prueba y es el trabajador el que tiene que demostrar que el despido es improcedente.

Si firmé mi contrato antes de la reforma, ¿qué indemnización tendré si me despiden?

Un contrato indefinido ordinario fija una indemnización de 45 días por año trabajado, hasta un máximo de 42 mensualidades, pero la reforma laboral de 2012 introduce que, aunque se mantendrá esa indemnización para el período trabajado antes de la reforma, para el período posterior se calcularía la indemnización con un máximo de 33 días por año trabajado. En cualquier caso, se mantendría una indemnización máxima de 42 mensualidades.

## **¿Y si firmo un contrato nuevo, cual será mi indemnización?**

A partir de ahora, todo contrato indefinido ordinario tendrá una indemnización de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, que era la que ya se fijaba para el contrato de fomento del empleo indefinido.

## **¿Por qué me pueden despedir con 20 días por año trabajado?**

Si una empresa tiene más pérdidas, menos ingresos o menos ventas durante tres trimestres seguidos, podrá recurrir al despido procedente, que solo establece una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Eso sí, a partir de ahora se invierte la carga de la prueba y todos los despidos son procedentes a no ser que el trabajador demuestre lo contrario.

La legislación laboral ya incluía, entre otras, las causas económicas como causas objetivas de despido, aludiendo a la "existencia de pérdidas actuales o previstas". Ahora ya no se habla sólo de pérdidas, sino también de ingresos y ventas, y se precisa el plazo a esos tres trimestres.

## **¿Pueden bajarme el sueldo?**

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.

## **Si cobro el paro y consigo un trabajo, ¿puedo seguir cobrando la prestación?**

Por primera vez, se permite compatibilizar un trabajo con el cobro de la prestación de desempleo, pero solo en el caso concreto de un empleado contratado con el nuevo modelo de contrato para emprendedores. En ese caso, el trabajador puede percibir el 25% del paro que estaba cobrando durante su primer año empleado, mientras que la empresa se deduciría el 50% de lo que cobraba la persona a quien ha contratado.

## **¿Durante cuanto tiempo me pueden renovar con contratos temporales?**

En 2011 se suspendió el límite al encadenamiento de contratos temporales para los años 2012 y 2013, pero el actual reforma vuelva a establecer un máximo de dos años a partir de 2013. Es decir, durante este año todavía se podrán encadenar contratos temporales sin límite, pero el año que viene ya no.

## **Los convenios, ¿siguen en vigor si no hay acuerdo para su renovación?**

Si, un máximo de dos años, para incentivar aún más que llegue a acuerdos entre empresa y trabajadores: la última reforma exigía nombrar un árbitro a los 14 meses para que tomara una decisión, pero ahora se especifica cuando deja de estar en vigor el convenio.

**Si soy empresario, ¿de qué bonificaciones nuevas me puedo beneficiar por contratar a un trabajador?**

Además de los 3.000 euros para las pymes de menos de 50 trabajadores que contraten a un trabajador menor de 30 años, se introducen bonificaciones de hasta 3.600 euros en tres años por hacer un contrato indefinido a jóvenes de entre 16 y 30 años y de 4.500 por contratar a parados de larga duración de más de 45 años.

**¿Cuándo entra en vigor?**

La reforma del mercado laboral entró en vigor este domingo, ya que el decreto de ley se ha publicado este sábado en el Boletín Oficial del Estado. Después, la normativa puede sufrir modificaciones en su tramitación parlamentaria, pero desde este domingo se aplican estas normas.