

¿CÓMO ME AFECTA LA REFORMA LABORAL?

Los cambios en la normativa del trabajo no solo tendrán impacto en los contratos nuevos

Si se enfrenta a un despido, las reglas del juego son nuevas

La reforma laboral no solo afectará a quienes logren un nuevo contrato. Todos los trabajadores, en mayor o menor medida, se enfrentan a unas nuevas reglas del juego dentro de un marco diferente al que había establecido el Ejecutivo de José Luis Rodríguez Zapatero con la anterior reforma.

¿Me afecta el contrato de 33 días?

■ Los trabajadores que logren un nuevo empleo, firmarán un contrato con una indemnización máxima por despido (por ejemplo, si se trata de un despido improcedente) de 33 días por año trabajado, con un tope de compensación de 24 mensualidades. Antes esa indemnización máxima era de 45 días y con el tope de 42 mensualidades. Es decir, si trabaja para su empresa a partir del 12-2 durante 10 años con un sueldo de 20.000 euros anuales, la indemnización máxima será aproximadamente de 1.808 euros (correspondiente a 33 días de trabajo) multiplicado por 10, que son los años trabajados. 18.080 euros en total, frente a los 24.650 euros que hubiera cobrado con 45 días de indemnización.

■ Los trabajadores que ya tuvieran un contrato no se escapan de la reforma referente a los días de indemnización por despido. Si su contrato anterior recogía una indemnización máxima de 45 días por año trabajado, esa será su compensación, pero contando solo hasta el 12-2. A partir de esa fecha, los años que siga trabajando para su empresa le acumularán indemnización de 33 días. Es decir, si llevara 10 años trabajando para su empresa y lo despidieran el año próximo de manera improcedente (11 años en total), cobraría en dos tramos su compensación: el equivalente a diez años con 45 días de indemnización y el último, en el que ya funciona la reforma laboral, con 33 días de indemnización.

¿Será más fácil para las empresas despedirme?

■ Las empresas que quieran realizar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE), y por tanto acogerse a pagar la indemnización mínima (20 días por año trabajado con un máximo de un año) no necesitarán el visto bueno de la Autoridad Laboral. Hasta ahora, la mayoría de compañías que querían aplicar un ERE pactaban con el comité de empresa las compensaciones, ya que de este modo, la autoridad laboral no se oponía si no existían irregularidades legales. Para lograr el pacto, las indemnizaciones solían ser más elevadas. Ahora, sin embargo, la empresa solicitará el ERE alegando una de las causas establecidas para lograrlo. Si existe conflicto con los trabajadores, solo un juez podrá parar el expediente.

■ Las causas que una empresa puede alegar para presentar un ERE se amplían. Por tanto, se amplían los casos en los que la empresa pagará la indemnización por despido procedente, la más baja (20 días por año trabajado y un tope de 12 mensualidades). Según ha explicado la ministra de Empleo, las empresas podrán hacer despidos colectivos no solo si ya están en pérdidas. También si tienen "pérdidas actuales o previstas" o una "disminución de ventas durante tres trimestres consecutivos".

¿Qué tipos de despido me pueden aplicar ahora?

■ Depende de si el despido se considera procedente o improcedente. Si es procedente (porque la empresa puede acogerse a causas económicas, organizativas, etc) la indemnización será de 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

■ Si el despido es considerado improcedente o logra un pacto con su empresa, podrá cobrar 45 días por año (un máximo de 42 mensualidades) por los años trabajados hasta el 12-2 y a partir de esa fecha acumulará 33 días por año trabajado con tope de 24 meses. Si su

contrato empieza el 12-2, y llega a ser despedido en el futuro de modo improcedente, cobrará 33 días por año trabajado con un máximo de 24 meses.

¿Podré encadenar en una empresa contratos temporales?

■ Como máximo durante 24 meses. A partir del 31 de diciembre, volverá estar prohibido mantener a un trabajador más allá de los dos años con contratos temporales.

¿Qué ventajas tendrán los jóvenes a la hora de lograr contratos?

■ La reforma quiere que las pequeñas y medianas empresas cuenten con jóvenes. Por eso, se les permitirá tener a los empleados de menos edad con un periodo de prueba de un año. Además, 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. Si se trata de un nuevo empresario quien contrata a su primer trabajador.

■ Las empresas (de cualquier tamaño) que contraten jóvenes de menos de 30 años, también tienen bonificación en las cuotas de la Seguridad Social que abonen por ellos. 1.000 euros en el primer año de contrato, de 1.100 euros en el segundo y de 1.200 euros en su tercer año de contrato.

¿Hay ayudas para contratar a parados de más de 45 años?

■ Hay bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social si se trata de desempleados de larga duración. La empresa podrá ahorrarse 1.300 euros al año los tres primeros años de su contratación.

¿Qué tendrá que hacer la empresa para reducirme la jornada laboral?

■ La empresa podrá realizar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) que suponga la reducción de la jornada laboral sin acudir a la Autoridad Laboral, como venía siendo necesario hasta ahora. Aparte de todo lo que se negocie a un nivel superior, el empresario y los representantes de los trabajadores pueden consensuar un convenio propio que se adapte a sus peculiaridades.

Si soy un parado con prestación, ¿a qué estoy obligado?

■ La nueva normativa prevé que los parados que formen parte de las listas del Inem y estén cobrando las prestaciones puedan "realizar servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios con las Administraciones Públicas". Gracias a este resquicio legal, la alcaldesa de Madrid, Ana Botella, podrá tirar de parados para que trabajen en bibliotecas u otros servicios públicos. Botella había pedido voluntarios para estas tareas. El Gobierno pretende controlar las bajas injustificadas y las incapacidades temporales a través de las mutuas de trabajo.

¿Tengo derecho a formación?

■ Todos los trabajadores tendrán derecho a 20 horas de formación anuales pagadas por la empresa. Se amplía hasta los 30 años el contrato de formación y aprendizaje, hasta que el paro baje del 15%.

¿Las mujeres tienen ventajas a la hora de ser contratadas?

■ Las empresas de sectores tradicionalmente masculinos cuenta con algunas bonificaciones si contratan mujeres. Si se trata de mujeres de menos de 30 años, a las reducciones al paro de la Seguridad Social para los jóvenes, se les añaden otros 100 euros más (es decir, 1.100 euros de ayuda el primer año). Si se trata de mujeres de más de 45 años, en paro de larga duración, la bonificación de 1.300 euros se eleva a 1.500 euros.