

¿CÓMO LE AFECTA LA REFORMA LABORAL?

Expansion - 22-06-2010

El Gobierno ha puesto en marcha una reforma laboral que introduce importantes cambios en la contratación y en la indemnización por despido, dos de los aspectos del mercado de trabajo que más interesan a los ciudadanos.

¿Cómo se limitan los contratos temporales?

Por regla general, los contratos temporales no podrán tener una duración superior a dos años, o a tres, si lo establece el convenio.

¿Qué ocurre con el modelo de obra y servicio?

A partir de este momento, los nuevos contratos de obra y servicio tienen una limitación en los contratos temporales. Es decir, tres años, o cuatro, si lo establece el convenio. Hasta ahora, este contrato era de duración indeterminada.

¿Cómo aumenta la indemnización para el trabajador al final del contrato temporal?

El Gobierno ha establecido un periodo transitorio hasta 2015, a lo largo del cual la indemnización para el trabajador va a ir aumentando de forma paulatina hasta llegar a los doce días de salario por cada año de servicio en la empresa. Así, en 2011, la compensación se queda, como ahora, en ocho días de salario por año de trabajo, pero en 2012 será de nueve días por año. En 2013, el trabajador que termine el contrato temporal obtendrá diez días de salario por año de trabajo en la empresa, y once días en 2014. Así, hasta que en 2015 la indemnización sea de doce días por año.

Cambio sustancial en el contrato fijo de obra de la construcción

Adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa quienes superen los dos años, con o sin continuidad, en el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o en el mismo grupo, con dos o más contratos temporales, cualquiera que sea la modalidad utilizada. Esta novedad amenaza con cambiar sustancialmente las condiciones de los contratos fijos de obra, que aunque reciben ese nombre son temporales. El trabajador pasa de obra en obra con esta modalidad, aunque, con frecuencia, interrumpe la relación laboral .

¿Por qué ha aumentado el Gobierno las restricciones sobre los contratos temporales?

Es una demanda de los sindicatos, que tratan de reducir así el abuso en la utilización de la contratación temporal y, en consecuencia, el número de trabajadores con este tipo de contrato. Es decir, el 25% de los asalariados. Este es uno de los objetivos de la reforma laboral, aunque hay muchos sectores que necesitan este tipo de contrato.

¿Cómo cambia el contrato de fomento del empleo indefinido?

Fundamentalmente, la reforma laboral pone tope definitivo a la indemnización en este contrato por el despido improcedente. Es decir, de 33 días de salario por año de trabajo hasta una cuantía máxima equivalente a dos años de retribución.

¿Cómo se recorta el llamado despido inmediato?

A partir de este momento, es posible que muchos empresarios utilicen el despido improcedente por causas económicas para recortar la indemnización en el llamado despido inmediato o exprés. Hasta ahora los empresarios utilizaban el despido disciplinario, porque preferían pagar 45 días por año de salario y no enredarse en los tribunales sobre si hay, o no, razones económicas que justifiquen el despido improcedente. Por lo tanto, la indemnización por despido individual improcedente por causas económicas para el trabajador con este tipo de contrato pasa desde 45 a 33 días.

¿Cómo se beneficia la empresa de la rebaja del despido?

Todos los trabajadores que, a partir de ahora, tengan este tipo de contrato en el despido individual improcedente recibirán una indemnización máxima de 33 días por año de trabajo. Quienes tuviesen este tipo de contrato, pero con anterioridad al 18 de junio, fecha de entrada en vigor de la reforma laboral, tendrán una indemnización en esta modalidad por despido improcedente de 45 días.

¿Qué pasa con la indemnización de veinte días por año en el despido objetivo por causas económicas, organizativas, tecnológicas de producción?

Se queda como está, aunque, deliberadamente, el Gobierno no termina de redactar con claridad el despido por causas económicas. Se entiende que intenta abrir la mano para que las empresas tengan más facilidades para despedir, pero no lo consigue, o no quiere conseguirlo, para que sea el Congreso el que corra con la impopularidad de la medida. La redacción dice que “se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la **razonabilidad (sic)** de la decisión extintiva”.

¿Cómo se puede interpretar el último precepto sobre el despido por causas económicas?

Los juristas entienden que la redacción sigue siendo “farragosa” y, en consecuencia, deja en manos del juez o la Administración la interpretación de lo que son las causas económicas para despedir. No dice que el despido será procedente cuando la compañía lleve un periodo determinado de pérdidas, han bajado las ventas o no consigue financiación. Por otra parte, los expertos advierten de que los despidos pueden aumentar considerablemente si la Administración, o el juez, interpreta de una manera muy abierta que la empresa justifique el despido de una manera “mínimamente” razonable.

¿A quien afecta la reforma del despido?

En el caso del despido colectivo, o individual, por causas objetivas afecta a todo el mundo. Otra cosa es que si se declara improcedente la indemnización pueda pasar a 33 días, si el trabajador tiene el contrato de fomento del empleo, ó a 45 días, si se trata del contrato fijo ordinario.