



**¿CÓMO NOS AFECTA  
LA NUEVA  
REFORMA LABORAL?**

## ¿La nueva **reforma** laboral abarata el despido?

Sí, la nueva **reforma** laboral abarata el despido, con independencia de cuál sea la situación del trabajador:

- Si eres un trabajador con contrato indefinido y te contrataron antes de la entrada en vigor de la **reforma**, tu indemnización en el caso de un despido improcedente pasa de 45 días por año trabajado con un tope de 45 mensualidades, a 33 días por año trabajado, con un tope de 24 mensualidades. Se te respetará la indemnización por 45 días para el tiempo que hayas trabajado antes de la entrada en vigor de la **reforma**, pero a partir de ese momento se te aplicará la nueva modalidad de 33 días.

- Si te contratan tras la entrada en vigor de la reforma, en el caso de un despido improcedente recibirías directamente la nueva indemnización de 33 días.

No obstante, el despido improcedente se convierte en esta **reforma** en un caso excepcional, ya que la norma ofrece al empresario otras maneras de despedir fácilmente, bien a través de un despido objetivo individual o colectivo, que conlleva una indemnización de 20 días por año trabajado, o incluso a coste cero, si el empresario decide despedir a un trabajador porque no supera el periodo de prueba, que a partir de ahora podrá durar hasta un año.

## ¿Y qué ocurre a partir de ahora con los salarios de tramitación?

Hasta ahora, si un trabajador recurría un despido objetivo ante los tribunales por considerar que era improcedente y ganaba el juicio, el empresario tenía que pagar los salarios de tramitación, tanto si el trabajador era admitido, como si el empresario optaba por pagar la

indemnización. Pero ahora, al trabajador que recurra a los tribunales por considerar que el despido es improcedente, sólo se le pagarán los salarios de tramitación cuando el empresario opte por la readmisión. Esto refuerza la idea de que el despido más utilizado será el objetivo.

## ¿Las empresas tienen ahora más fácil llevar a cabo un ERE?

Sí, a partir de ahora las empresas tienen más facilidades para despedir vía ERE, con el consiguiente ahorro de coste (20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades) por dos razones:

- Porque ya no es necesaria la autorización administrativa previa, de manera que si no hay acuerdo con los trabajadores la empresa podrá ejecutar su decisión conforme a las causas recogidas legalmente, y los trabajadores sólo tendrán el recurso de llevar esta decisión a los tribunales. Desaparece así el control previo de legalidad del ERE.
- Porque, sobre todo, se amplían las causas por las que la empresa puede iniciar un ERE. Sigue habiendo cuatro tipos de causas (económicas, técnicas, organizativas o

de producción), pero se han delimitado las causas económicas, de manera que a partir de ahora no sólo será necesaria una situación por parte de la empresa de pérdidas actuales o previstas, sino que **bastará con la disminución persistente de ingresos o ventas durante 3 trimestres consecutivos**. Hasta ahora la disminución persistente de ingresos debía estar asociada a la viabilidad de la empresa o a no poder sostener el volumen de empleo. Es decir, que **podría iniciarse un ERE aun cuando la empresa tenga beneficios simplemente por el hecho de tener una caída en ventas o ingresos durante tres trimestres consecutivos**, situación en la que actualmente se encuentran, por ejemplo, gran parte de las empresas que cotizan en el IBEX35.

## Si la empresa no cumple los requisitos para despedir vía ERE, ¿qué posibilidades tengo de ser despedido con una indemnización de 20 días por año trabajado?

Puesto que el despido improcedente se convierte ahora en algo residual, **tienes todas las probabilidades de que si te despiden, sea con la indemnización de 20 días**. En primer lugar, porque la **reforma** también amplía las causas de despido objetivo individual. Así, **bastará con que la empresa tenga una disminución de ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos para que se justifique tu despido** (el mismo criterio que para llevar a cabo un ERE).

**También podrás ser despedido con una indemnización de 20 días por razones de absentismo**, en los casos de faltas de

asistencia al trabajo intermitentes, **aunque sean justificadas**, que supongan un 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, eliminándose así la referencia al nivel medio de absentismo durante esos mismos periodos existente hasta ahora.

Sí se mantiene la tipificación de los supuestos que no se consideran faltas de asistencia, por lo que **en la práctica este supuesto se refiere a las ausencias sobre todo por bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes** (bajas por enfermedad inferiores a 20 días, como una gripe).

## Entonces, ¿podrían despedirme si encadeno varias bajas por enfermedad en poco tiempo?

Sí, podría darse el caso de que se produjeran despidos en casos de varias bajas por enfermedad común de poca duración si éstas son muy seguidas. Por ejemplo, un trabajador con jornada de lunes a viernes, que en dos

meses pueda llevar a cabo 44 jornadas aproximadamente, que tenga dos ausencias por baja por enfermedad intermitentes en ese periodo que en total sumen 9 días, podría ser despedido por esto con una indemnización de 20 días.

## ¿A partir de qué momento será más fácil que me despidan de forma objetiva con 20 días de indemnización?

Ahora mismo ya existe esa posibilidad, ya que la **reforma** se aprobó por Decreto Ley, modalidad reservada para los casos de extraordinaria y urgente necesidad, y ya ha sido publicada en

el BOE (se publicó con fecha 11 de febrero), por lo que la entrada en vigor se produjo al día siguiente de su publicación.

## Si tengo menos de 30 años, cuento con cualificación y una empresa quiere contratarme, ¿qué contrato me van a aplicar?

Si te quiere contratar una pyme (lo cual es lo más probable, puesto que el 99,23% de las empresas españolas tienen 50 o menos trabajadores, según datos del INE), y estás cualificado, te ofrecerán el nuevo “contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”, que aunque en la teoría es indefinido, en la práctica será muy complicado que lo sea, por varias razones:

- Porque se establece un **periodo de prueba de 1 año** (hasta ahora el máximo eran 6 meses), de manera que si el empresario considera que no has pasado el periodo de prueba podrá resolver el contrato sin que tengas derecho a ningún tipo de indemnización.

- Porque este contrato va acompañado de una serie de bonificaciones fiscales y de cuotas a la Seguridad Social en función de las características del trabajador siempre y cuando el empresario mantenga a dicho trabajador durante al menos 3 años. Pero **a partir de los 3 años la empresa tiene pocos incentivos para mantener al trabajador**, puesto que las bonificaciones no son reintegrables, salvo en el caso de un despido improcedente (como ya hemos dicho, algo excepcional) y porque **el disfrute de las bonificaciones no está vinculado a la creación de empleo neto**, de manera que después de 3 años pueden despedirte y en poco tiempo volver a contratar a otra persona en tu lugar, acogiéndose de nuevo a esas bonificaciones.

## Si soy joven y no tengo cualificación, ¿qué contrato me van a ofrecer?

Si no estás cualificado, la empresa puede ofrecerte un **contrato de formación y aprendizaje**, que alterna actividad laboral retribuida y formación. Podrás estar con esta modalidad de contrato hasta 3 años (antes el máximo era dos, con posibilidad de una prórroga por otro año más en el caso de que fuera necesario para completar la formación del trabajador, por ejemplo para obtener el título de ESO), si bien la duración es modulable en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa (mínimo 6 meses, máximo 3 años).

La carga formativa podrá ser del 25% de la jornada durante el primer año, pero durante el segundo y el tercero podrá ser sólo del 15%.

Además, aunque tradicionalmente este contrato se podía celebrar con jóvenes hasta los 25 años, la **reforma** incorpora una disposición que **amplía la posibilidad de celebrar este contrato hasta los 30 años** mientras la tasa de paro no se sitúe por debajo del 15% (según los últimos datos de la EPA estamos en el 22,85%). Por último, cuando tu contrato acabe podrías volver a tener un contrato en los mismos términos si te contratan (tanto la misma empresa como otra diferente) para realizar otra actividad para la que no tengas cualificación. Es decir, **podría darse el caso de que un joven con 16 años comience con esta modalidad, enlace este tipo de contratos hasta los 30 años y acabe siendo despedido sin un título formativo.**

## Si soy joven y estoy en paro, ¿tengo más opciones de encontrar trabajo con la nueva **reforma**?

**Si tienes hasta 30 años y tienes la suerte de ser el primer trabajador que la empresa contrata**, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros, independientemente de que estés en situación de desempleo o no.

Adicionalmente, si tienes hasta 30 años y estás en paro, la empresa que te contrate podrá beneficiarse de varias bonificaciones en la cuota a la Seguridad Social, pero **para resultar realmente atractivo en la contratación tienes que estar cobrando la prestación por desempleo** y no llevar mucho tiempo cobrándola, ya que las empresas tendrán además una **deducción fiscal** equivalente al

50% de la prestación que tengas pendiente de cobrar (esta última deducción es independiente de la edad del desempleado).

Además, puedes compatibilizar el trabajo con el cobro del 25% de la prestación por desempleo que tengas pendiente de recibir. **Pero recuerda, el periodo de prueba es de un año y te pueden despedir sin indemnización**, por lo que podría ocurrir que durante ese tiempo trabajando hayas consumido buena parte de la prestación y después te despidan y no hayas generado un nuevo derecho. **Estarías en paro, sin indemnización y puede que incluso sin prestación.**

## ¿Y si soy joven pero he agotado la prestación por desempleo?

Si has agotado la prestación eres menos atractivo para las empresas, ya que éstas sólo podrían utilizar las bonificaciones a la Seguridad Social si estás en el grupo de edad bonificado,

pero no pueden aplicarse ninguna deducción fiscal, salvo en el caso de que fueras el primer trabajador, por lo que probablemente buscarán a otra persona que sí la esté cobrando.

## Y si estoy en paro pero tengo más de 30 años, ¿la **reforma** laboral me va a facilitar conseguir un empleo?

Como en el caso de los jóvenes, **si estás cobrando la prestación por desempleo y has consumido una pequeña parte de la misma, el empresario tendrá incentivos para contratarte**, ya que podrá deducirse fiscalmente el 50% de la prestación que tengas pendiente de cobro. Además, también podrás compatibilizar cada mes el salario con el 25% de la cuantía de la prestación que tengas pendiente de cobrar cuando te contraten (recuerda, estas dos posibilidades son independientes de la edad del desempleado).

Adicionalmente, si tienes más de 45 años y llevas en paro al menos 12 meses dentro de los 18 meses anteriores a la contratación,

las empresas pueden tener incentivos para contratarte a través de la figura del contrato de apoyo a los emprendedores, ya que obtendrán una bonificación en la cuota a la Seguridad Social de 1.300 euros al año durante 3 años.

Pero te enfrentarás a los mismos problemas comentados anteriormente: **periodo de prueba de 1 año que si no superas te supondrá un despido sin indemnización, probabilidad de que te quede poca prestación si has completado tu sueldo con el 25% de la prestación, y riesgo de que a los 3 años de estar contratado ya no seas atractivo y contraten a otra persona en tu lugar** para seguir disfrutando de las bonificaciones.

## ¿Cómo me afecta la **reforma** si tengo un contrato a tiempo parcial?

El contrato a tiempo parcial es una figura utilizada mayoritariamente por jóvenes, al permitir su compatibilidad con los estudios, y por mujeres, al fomentar la conciliación entre vida laboral y familiar. Así, según datos de la EPA, actualmente existen en nuestro país casi 2,5 millones de estos contratos, de los cuales aproximadamente el 76% corresponden a mujeres. Pues bien, **la reforma laboral desvirtúa la naturaleza de este contrato**

**en tanto que permite a los empresarios imponer a los trabajadores con este tipo de contratos hacer horas extra**, con el único límite de la jornada a tiempo completo en la empresa o la jornada máxima legal. Es decir, que por necesidades de la empresa podría dejar de existir en la práctica la posibilidad de un contrato a tiempo parcial, algo incomprensible teniendo en cuenta que si realmente existe dicha necesidad lo lógico sería contratar a otro trabajador.

## Con esta **reforma**, ¿podré seguir disfrutando del derecho a jornada reducida por cuidado de hijos menores o familiares?

Se mantiene el derecho a reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 8 años o familiares pero con importantes restricciones, puesto que hasta ahora el trabajador podía reducir su jornada de forma diaria, semanal, mensual o incluso anual, en función de sus necesidades, mientras que **ahora esa reducción sólo podrá ser diaria**. Esto implica que si, por ejemplo, tu jornada es de lunes a sábado y pides una reducción de jornada de una hora diaria, hasta ahora podías acumular esas horas y aplicarlas todas juntas para no ir

a trabajar el sábado, mientras que ahora sólo podrás reducir una hora cada día tu jornada.

Además, se permite que a través de los convenios colectivos se puedan establecer criterios de concreción horaria de la reducción de jornada, no sólo atendiendo a los derechos de conciliación de los trabajadores, sino también a las necesidades productivas u organizativas de la empresa, situándose ambas en el mismo plano de importancia, si bien hasta ahora esto constituía un derecho individual del trabajador.

## ¿Y qué ocurre con el permiso de lactancia?

Ocurre algo similar al caso anterior, puesto que también a través de convenio colectivo se puedan establecer criterios de concreción horaria del disfrute del permiso de lactancia por necesidades de la empresa. Esto implica que,

por ejemplo, **podría establecerse a través de convenio colectivo que por razones productivas el permiso de lactancia no puede tomarse de forma acumulada sumando 15 días más a la baja de maternidad**.

## ¿Me afecta la **reforma** si tengo una excedencia por cuidado de hijo?

Sí, también en este caso te afecta la **reforma**, ya que ésta elimina a través de su disposición derogatoria, entre otras normas, el artículo 4.2 de la Ley 43/2006, que establecía bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social para los casos de personas que tuvieran una excedencia por cuidado de hijo cuando se reincorporaran al trabajo en los dos años

siguientes a la fecha de inicio del permiso de maternidad. Esta bonificación era de 1.200 euros al año durante 4 años. Es decir, **ya no será tan atractivo para el empresario que pidas la reincorporación al trabajo**, algo que afecta directamente a las mujeres al acogerse ellas mayoritariamente a este tipo de excedencias.

# ¿Afecta la **reforma** al personal laboral de las Administraciones Públicas?

Sí, ya que por **primera vez se establece la posibilidad de que las Administraciones Públicas puedan llevar a cabo despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, tanto de forma individual como colectiva** (indemnización de 20 días). Las causas económicas se concretan como una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes, entendiéndose la persistencia si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Es decir, el ajuste no tiene por qué responder a criterios de eficiencia ni de utilidad pública, tan solo dependerá de la voluntad discrecional

de la administración que ostente la potestad de asignar recursos presupuestarios.

Lo que no podrá aplicarse al personal laboral son las suspensiones de contrato y las reducciones de jornada salvo en los casos de entidades públicas que realicen operaciones de mercado, lo que supone que, paradójicamente, en el ámbito público sólo podrán llevarse a cabo las medidas de ajuste más drásticas, mientras que en el sector privado habrá más flexibilidad.

En torno a 1 millón de personas en nuestro país (empleados de empresas y organismos públicos y personal laboral de Ayuntamientos, Comunidades Autónomas y Administración Central) pueden verse afectadas por estas medidas.

## A partir de ahora, ¿mi empresa puede rebajarme el salario? En ese caso, ¿qué opciones tengo?

Sí, a partir de ahora el empresario puede hacer modificaciones sustanciales en tus condiciones de trabajo, incluyendo salario (algo que hasta ahora nunca se había hecho), por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, asociando éstas a un concepto tan impreciso como la competitividad, productividad u organización técnica. El único requisito será

que te lo notifique con 15 días de antelación. Si se da esta situación te quedan dos opciones: rescindir el contrato, en cuyo caso tendrías una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 9 mensualidades, o bien continuar con el contrato e impugnar la decisión ante los juzgados de lo social.

## ¿Qué papel tienen los Convenios Colectivos de empresa en la nueva **reforma**?

A partir de ahora, **el convenio de empresa tiene prioridad sobre el convenio sectorial**, ya sea éste estatal, autonómico o de ámbito inferior, en materias tan importantes como:

- Cuantía del salario base y complementos salariales

- El abono o compensación de las horas extras y la retribución de trabajos a turnos
- El horario, distribución del tiempo de trabajo, turnos y vacaciones
- Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

# A partir de ahora, ¿el empresario podría dejar de aplicar el convenio colectivo?

Sí, si se producen causas económicas (el criterio fundamental será la disminución de ingresos o ventas durante dos trimestres consecutivos), técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, previo periodo de consultas, **el empresario podrá proceder al descuelgue del convenio** (con independencia de que sea sectorial o de empresa) en materias como:

- Jornada, horario, distribución de tiempo de trabajo y turnos
- Sistema de remuneración y cuantía salarial
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Si tras el periodo de consultas no se llegase a acuerdo, la solución podrá someterse a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, un órgano tripartito en el que está presente la Administración, que emitirá un laudo arbitral que será de aplicación obligatoria. Por tanto, la negociación colectiva perderá fuerza frente al empresario, simplemente con que disminuyan los ingresos durante dos trimestres consecutivos, aunque sea mínimamente.