



## ¿Cómo te afecta la reforma laboral?

### Reducción de la indemnización en caso de despido

Para despidos improcedentes, los trabajadores despedidos que antes cobraban 45 días por año trabajado, pasarán a cobrar 33 con un máximo de 45 mensualidades.

Esta modificación entrará en vigor para los contratos que se firmen después del 13 de febrero de 2013. No tiene carácter retroactivo.

En caso de que el despido fuera procedente, el trabajador cobrará una indemnización de 20 días por año trabajado.

Un despido es procedente cuando su motivación sea objetiva, es decir, cuando una empresa acumule pérdidas o reduzca sus ingresos durante nueve meses seguidos.

### Contrato indefinido en PYMES cobrando salario y prestación por desempleo.

Las pequeñas y medianas empresas tendrán bonificaciones e incentivos para la contratación indefinida de trabajadores. Esto se conoce como '**contrato indefinido de apoyo a los emprendedores**'.

¿Quiénes pueden acogerse a él? Las compañías con menos de 50 empleados. A cambio, tendrán beneficios fiscales de entre 3.000 y 4.500 euros dependiendo de la persona contratada.

Estas ventajas irán en incremento si el empleado tiene menos de 30 años, si estaba en situación de desempleo o si es mujer. También hay beneficios fiscales para las PYMES que contraten a personas mayores de 45 años que ascenderán si el contratado se encontraba en situación de paro de larga duración.

El contratado, por su parte, podrá cobrar el sueldo y un 25% de la prestación por desempleo que le correspondería si continuase desempleado.

Este tipo de contrato tendrá un periodo de prueba de 1 año. Se podrá aplicar hasta que la tasa de desempleo sea inferior al 15%.

### Flexibilidad de la empresa para reducir salario y jornada laboral.

Se simplifican de los trámites para que una empresa pueda reducir la jornada y el salario de un trabajador en situaciones de crisis, así como se simplifican los trámites para suspender un contrato temporalmente.

La empresa obtendrá una bonificación del 50% en su cuota de la Seguridad Social siempre que demuestre que estos contratos siguen vigentes durante 1 año pese a las modificaciones.

Si estás en esta situación, podrás cobrar la parte que te corresponda de la prestación por desempleo, con un límite de 180 días.

La empresa tendrá libertad para trasladar a sus trabajadores a otras sedes. Si esto supone un cambio de residencia, la empresa tendrá que estudiar cuál de sus empleados tiene menos cargas familiares.



### **Tienes derecho a un curso formativo de 20 horas de duración.**

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en una empresa, tendrán **derecho a recibir un curso formativo de 20 horas de duración**, dentro del centro de trabajo y durante su jornada laboral. El empresario correrá con todos los gastos.

La formación que adquiera un empleado en su puesto de trabajo tendrá reconocimiento en el mercado laboral. Los trabajadores podrán usarla para encontrar un nuevo trabajo en el futuro.

Además, los contratos de formación podrán usarse para contratar a trabajadores de hasta 30 años. Se reducirá a los 25 años cuando la tasa de desempleo en España baje hasta el 15%.

### **Fin de los contratos temporales durante más de 24 meses.**

A partir del 21 de enero ningún trabajador podrá encadenar contratos temporales durante más de 24 meses.



## ¿Cómo modifica la reforma laboral la indemnización por despido?

### **Un despido más barato: de 45 a 33 días de indemnización.**

La reforma laboral del gobierno de Rajoy abarata el despido improcedente. De la actual indemnización de 45 días por año trabajado se pasa a una de 33 jornadas, con un máximo de 45 mensualidades.

Esta medida sólo afecta a los contratos indefinidos. El resto de contratos contemplan sus propias indemnizaciones por despido.

### **Sólo afecta a las nuevas contrataciones.**

La nueva indemnización de 33 días por año trabajado sólo afecta a los contratos que se formalicen después de aprobarse la reforma laboral. No tiene carácter retroactivo. Las personas que hayan sido empleadas antes tienen derecho a una indemnización de 45 días.

### **20 días si el despido es objetivo.**

Si el despido es procedente la indemnización a la que tendrá derecho el trabajador es de 20 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

Una empresa podrá alegar un despido objetivo cuando acumule pérdidas o reduzca sus ingresos durante nueve meses seguidos.



## ¿Cómo calcular tu indemnización por despido?

### Si tu despido es improcedente

Para valorar económicamente tu indemnización por despido tienes que hacer una serie de cálculos.

Primero tendrás que ver cuál es su salario diario: si tu sueldo es de 15.000 euros anuales, divide esta cantidad entre los 360 días que tiene un año. El resultado es que ganas, de forma aproximada, 41 euros al día.

Estos 41 euros, se multiplican por el número de jornadas de indemnización que te corresponden (33 después de la reforma laboral, 45 antes). Si llevas trabajando en una empresa 2 años tendrías que multiplicar 41 por 66 (33 días por 2 años son 66 jornadas). El resultado es que tu indemnización por despido improcedente sería de 2750 euros, aproximadamente.

La reforma laboral establece un tope de 24 meses en el cobro de la indemnización por despido. Antes de la reforma el límite eran 42 meses.

Para calcular estas mensualidades multiplica el plazo que te corresponda por los años que lleves trabajando en tu empresa. Por ejemplo: 33 días por año trabajado por 2 años sería igual a 66 días. Ahora divide este resultado entre las 30 jornadas que tiene un mes. 66 entre 30 es igual a 2 meses aproximadamente.

### Si tu despido es procedente y objetivo

Cuando el trabajador es despedido por causas objetivas tiene derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

Los cálculos se realizan del mismo modo que para los despidos improcedentes pero cambiando los 33 días por 20.

### La reforma laboral no afecta al cómputo del finiquito.

La reforma laboral aprobada por el gobierno de Rajoy afecta a las indemnizaciones por despido, pero no al finiquito de un trabajador. Se sigue calculando igual que antes.

El finiquito es un recibo que la empresa liquida con un trabajador cuando éste deja el trabajo de forma voluntaria. Incluye los días de vacaciones no disfrutados, las pagas extras no cobradas, etc.



### **El despido se abarata: de 45 días por año trabajado a 33.**

La indemnización por despido improcedente será de 33 días por año trabajado. Es una medida que no tiene carácter retroactivo. Sólo afectará a los trabajadores contratados después de que se haya aprobado la norma.

El despido por causas objetivas no se modifica. Sigue contemplando una indemnización de 20 días por año trabajado.

### **Se favorecen los convenios de empresa.**

Estos textos son los que regulan las relaciones internas de una compañía.

La reforma da más libertad a los empresarios para desvincularse de sus actuales convenios sectoriales. Esto les permitiría reducir la jornada laboral y el salario de los trabajadores antes de recurrir al despido.

### **Nuevo contrato para los emprendedores.**

Es indefinido, tienen un periodo de prueba de 1 años y está dirigido a las empresas con menos de 50 trabajadores.

El nuevo contrato para los emprendedores contempla bonificaciones fiscales para empresas como para trabajadores:

- Deducción de 3000 euros para el primer trabajador que contraten si es menor de 30 años.
- Los trabajadores que hayan estado desempleados y hayan sido contratados con este nuevo modelo podrán cobrar un 25% de su prestación por desempleo junto con su sueldo durante 1 año.

### **Bonificaciones a la contratación de jóvenes y desempleados de larga duración.**

Las empresas que contraten a un trabajador de menos de 30 años recibirán una bonificación de 3600 euros. Esta cuantía asciende a 4500 euros si el contratado es un desempleado de larga duración.



## ¿Cómo te afecta la reforma laboral de 2012?

### **Simplificación de los trámites para reducir jornada y salario.**

A partir de la entrada en vigor de la reforma laboral, las empresas están en su derecho de simplificar los trámites para reducir la jornada laboral y el salario del trabajador en situaciones de crisis.

Del mismo modo, se simplifican los trámites para suspender un contrato "como mecanismo de ajuste ante situaciones de disminución de la demanda", y se elimina la autorización administrativa para llevar a cabo la suspensión temporal de un contrato.

### **¿Qué ocurre con las empresas que suspenden o reducen la jornada laboral?**

Las empresas recibirán una bonificación del 50% de su cuota a la Seguridad Social, que tendrá una duración máxima de 240 días.

Para acogerse a ella, la empresa tendrá que garantizar el mantenimiento de los contratos. El trabajador debe estar vinculado a la compañía al menos un año durante esta reducción de jornada o suspensión laboral.

### **¿Cómo afecta al trabajador la suspensión o reducción de la jornada laboral?**

Si tu empresa te reduce la jornada laboral o te suspende temporalmente, podrás seguir cobrando la prestación por desempleo en la medida que te corresponda.

Si la compañía te acaba despidiendo, tendrás derecho a recuperar los días de prestación consumidos durante la suspensión, con un máximo de 180 días.

### **¿Pueden cambiar tu ciudad de trabajo sin consultarte?**

Las empresas que se encuentren con dificultades podrán optar a enviar a sus trabajadores a otras ciudades donde tengan sede. Esta decisión se basará en la elección de un empleado en función de las cargas familiares que tenga, siendo los que menos cargas tengan los que deberán desplazarse.

### **¿Qué ocurre con las garantías profesionales?**

Se eliminan la clasificación profesional de los trabajadores. Las categorías profesionales pasarán a ser grupos simplificados para permitir el desempeño de tareas diversificadas dentro de una empresa.

Dentro de un determinado grupo profesional, un mismo trabajador podrá ejercer diferentes puestos y funciones en la empresa. De esta forma podría tener opciones de ocupar un puesto para el que, en principio, no había sido contratado.



Prioridad de los convenios de empresa frente a los convenios sectoriales.

La reforma laboral de 2012 incluye la prioridad en caso de conflicto del convenio de una empresa sobre los convenios por sectores. Los representantes de la compañía y de los trabajadores pueden alcanzar acuerdos adaptados a la realidad de la empresa. En este caso, tendrían preferencia.

### **¿Cómo calcular tu finiquito?**

El finiquito es un documento que la empresa entrega a un trabajador cuando lo despide. En él consta todo el dinero que se le debe abonar al antiguo asalariado. Estas cantidades han de aparecer de forma desglosada:

- El salario de los días trabajados hasta tu despido.
- Días de vacaciones no disfrutados.
- Los días correspondientes a las pagas extra.
- Cualquier otra deuda que la empresa haya contraído con el trabajador.

#### **Días trabajados no pagados**

Si te vas de la empresa a mitad de mes tendrás que cobrar esos días en la liquidación. Si te vas el día 15, por ejemplo, te corresponden 15 días.

#### **Pagas extras no cobradas**

Deberás cobrar la parte correspondiente de las pagas extras que no hayas cobrado y te correspondan por contrato. Si te vas en noviembre y tienes paga extra de Navidad, te corresponde la parte proporcional.

#### **Días de vacaciones**

Te corresponderán los días de vacaciones generados hasta la fecha y no disfrutados

#### **Otros salarios pendientes de cobro**

Dietas, nocturnidades, horas extra o festivos trabajados

#### **Días por año trabajado**

Según el tipo de despido (si lo hay) la empresa debe abonar una cantidad por año trabajado. Si el trabajador se va de la empresa voluntariamente no se da este caso.

#### **Si no estás conforme, reclama.**

Si no estás conforme con tu finiquito díselo a tu empresa. Justifica el dinero que piensas que debes cobrar. Si recibes una negativa puedes acudir al Juzgado de lo Social de tu municipio a presentar una demanda.

En estos casos tienes dos formas de firmar el finiquito:



- Firmarlo como 'no conforme'. Cobrarás el dinero que figura en el documento a la espera de la resolución de tu caso.
- No firmarlo. No cobrarás nada hasta que resuelva tu caso.