

Reforma laboral: principales novedades

Azucena Rivero Rodríguez

*Abogada. Directora del Dpto. de Derecho Laboral
de HispaColey*

El pasado 11 de febrero se publicó en el BOE el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y que entró en vigor al día siguiente de su publicación. Entre las novedades más importantes podemos destacar las siguientes:

1.- Despido improcedente

Desaparece la indemnización de 45 días por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades en caso de despido improcedente que afecta a los contratos indefinidos ordinarios. A partir de la entrada en vigor de la nueva normativa, la indemnización en caso de despidos improcedentes para trabajadores con contratos indefinidos, será de 33 días por año trabajado y un máximo de 24 meses.

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real Decreto-Ley, se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior.

2.- Despidos por causas objetivas

Pero casi más relevante que ese cambio será el de la concreción de las causas por las que las empresas podrán recurrir de una forma más sencilla al despido por causas objetivas, que contempla una indemnización de 20 días de salario por año de servicio y que es el menos usado en España. Así se podrá aplicar cuando la empresa registre pérdidas -algo que ya se contemplaba- o caída "de los ingresos o ventas" durante tres trimestres consecutivos -esta última parte es la novedosa-.

3.- Salarios de tramitación

Sólo se abonará los salarios de tramitación en los siguientes supuestos:





6.- Convenios de empresa. Ultraactividad

Los empresarios que atraviesen dificultades económicas, y las justifiquen, podrán desvincularse del Convenio Colectivo y decidir con los representantes de los trabajadores nuevas condiciones de trabajo.

En caso de falta de acuerdo extrajudicial entre dirección y comité de empresa, las partes acudirán al arbitraje si lo pactaron en el convenio colectivo. En caso de no ser así, el conflicto lo resolverá en menos de 25 días un árbitro nombrado por la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos nacional.

La prórroga máxima de los Convenios Colectivos vencidos será de dos años, con lo que se pone límite a la 'ultraactividad' que permitía el alargamiento casi indefinido de los convenios.

- ⇒ Cuando la empresa opte por la readmisión del trabajador al declararse la improcedencia del despido.
- ⇒ Cuando el despido sea declarado nulo sea cual sea la causa de nulidad contemplada.
- ⇒ Cuando el despido sea del representante de los trabajadores y éste sea declarado improcedente, sea cual sea la opción ejercitada por éste.

4.- Expedientes de regulación de empleo

Otra novedad muy significativa, es la eliminación de la autorización administrativa previa para los expedientes de regulación de empleo, en línea con la práctica de los países europeos, pero se mantiene la obligación de comunicarle a la autoridad laboral el inicio del expediente para que se recabe un informe a la inspección de trabajo y se ponga en conocimiento de los servicios públicos de empleo.

5.- Encadenamiento de contratos temporales. Tiempo parcial. Teletrabajo

- ⇒ Se ha restablecido la prohibición de encadenar contratos temporales a partir del 31 de diciembre de 2012. De esta forma los citados encadenamientos no podrán superar los 24 meses a partir del 31 de diciembre 2012.
- ⇒ Se establece la posibilidad de que los trabajadores a tiempo parcial realicen horas extraordinarias dentro de las legalmente previstas (art. 35 ET), en proporción a su jornada pactada y computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social.
- ⇒ Se regula por primera vez el trabajo a distancia, que se detallará reglamentariamente (artículo 13 ET).

7.- Flexibilidad interna

Las empresas podrán modificar, si existen probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción:

- ⇒ Jornada de trabajo.
- ⇒ Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- ⇒ Régimen de trabajo a turnos.
- ⇒ Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- ⇒ Sistema de trabajo y rendimiento.
- ⇒ Funciones.

El plazo de preaviso al afectado será de 15 días (antes eran 30 días). Si el trabajador no está conforme con la medida, tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.