



## LA ÚLTIMA REFORMA LABORAL

El 11 de febrero del presente año se ha publicado en el B.O.E el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, habiendo entrado en vigor al día siguiente de su publicación. Entre las **novedades** más importantes podemos destacar las siguientes:

### Despido más barato

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. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades.

### 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 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-.

La redacción del Real Decreto recoge además que la empresa podrá alegar **pérdidas futuras**, como hasta ahora:

"Así, se entenderán por causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, como la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos".

Los procesos de despidos por causas objetivas seguirán teniendo control judicial.

### Salarios de tramitación

Hasta ahora, cuando el despido se declaraba improcedente, la empresa podía optar entre readmitir



o indemnizar al trabajador, y en ambos casos debía abonar los salarios de tramitación, esto es, los salarios dejados de percibir como consecuencia de ese despido.

De igual forma ocurría cuando el despido se declaraba nulo, donde la empresa sólo puede readmitir y además abonar los salarios de tramitación.

La presente reforma elimina el abono de los salarios de tramitación cuando el despido sea declarado improcedente y la empresa opte por el abono de la indemnización.

Por tanto sólo se abonará los salarios de tramitación en los siguientes supuestos:

- 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 (infracción de derechos fundamentales, despido de embarazadas, etc.).
- Cuando el despido sea del representante de los trabajadores y éste sea declarado improcedente, sea cual sea la opción ejercitada por éste. Debemos recordar que en estos casos, si el despido es declarado improcedente, la opción entre readmisión o abono de la indemnización corresponde al propio representante de los trabajadores y no a la empresa.

### **Expedientes de regulación de empleo**

Otra novedad muy significativa y que facilitará la tramitación, es la eliminación de la autorización administrativa previa para los expedientes de regulación de empleo, que serán supervisados una vez realizados.

### **Temporalidad**

El Gobierno ha vuelto a aprobar el límite para los encadenamientos de contratos temporales en 24 meses a partir del 31 de diciembre de 2012 con el objetivo de acabar con la temporalidad.

### **Menos poder para los convenios**

Los **convenios de empresa** tendrán prioridad sobre los acuerdos sectoriales, como los provinciales y los estatales, con la intención de facilitar la flexibilidad interna de las empresas (se facilita la modificación de la jornada de trabajo, el horario, el salario y sistema de rendimiento, entre otros) y evitar que el despido sea el último recurso al que tenga que recurrir un empresario en caso de circunstancias difíciles.

Además de ello se facilitará el 'descuelgue' a "las empresas en dificultades".

En caso de falta de acuerdo extrajudicial entre dirección y comité de empresa, las partes irán 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.



**Circular nº 9**

**Febrero 2012**

**Página 3/3**

La **ultraactividad** de los convenios, antes infinita, tendrá, a partir de ahora, un máximo de dos años. Si comité y empresa no llegan a un acuerdo, el convenio dejará de estar vigente.

### **Contrato para emprendedores**

El Ejecutivo ha creado un nuevo contrato indefinido para pymes de hasta 50 trabajadores que tendrá una deducción fiscal de 3.000 euros por la contratación de menores de 30 años. En estos casos el trabajador podrá compatibilizar el 25% de la prestación por desempleo con el nuevo sueldo, mientras que la empresa se podrá deducir el 50% de lo que hubiera percibido ese trabajador en concepto de prestación de desempleo durante un año.

### **Formación al estilo alemán**

La principal novedad es la creación de un fondo de formación similar al fondo de la Seguridad Social: acompañará toda la vida trabajador. Además, el empleado tendrá derecho a 20 horas de formación pagadas por el empresario dentro de la empresa. El sistema dual está inspirado en el utilizado en Alemania, donde parte de la formación del trabajador se realizará dentro de las propias empresas.

### **ETT**

Las agencias de trabajo temporal colaborarán con los servicios públicos de empleo en la colocación de trabajadores, dado el fracaso en este aspecto por parte del antiguo INEM, que apenas colocaba al 3% de los desempleados.

### **Lucha contra el fraude y el absentismo**

Los desempleados que perciban prestación realizarán servicios de interés general en beneficio de la comunidad mediante convenios con las Administraciones.

Respecto al absentismo, se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador y la plantilla para justificarlo como causa de despido, teniendo sólo en cuenta el del trabajador.

### **Empresas públicas**

Asimismo, los directivos de las empresas públicas tendrán una indemnización por cese de siete días por año trabajado con un límite de 6 mensualidades. Si tenía una relación previa con la administración, no tendrá indemnización por volver a su cargo anterior.

### **Bonificaciones para jóvenes y mayores**

Las empresas tendrán una bonificación en la cuota de la Seguridad Social de hasta 3.600 euros cuando contraten indefinidamente a jóvenes de entre 16 y 30 años durante tres años. A esta cifra se sumarán 1.000, 1.100 y 1.200 euros más por año de antigüedad, más 100 euros si es mujer en un sector con poca presencia femenina.

En el caso de los parados de larga duración, la bonificación será de 4.500 euros si se contrata a mayores de 45 años que lleven 12 de los últimos 18 meses en paro. A ello se sumarán 1.300 euros anuales hasta tres años, 1.500 euros si es mujer en sectores sin presencia femenina.