

El decálogo de la reforma laboral

ANÁLISIS ● Las medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, aprobadas por decreto ley, entraron en vigor el pasado 12 de febrero. Entre las novedades más importantes de la nueva normativa destacan las diez siguientes:

● **Carlos Tomé Santiago**

1 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. 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 de la reforma se calculará en dos tramos: 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 período anterior a la entrada en vigor del decreto ley resultase un número de días superior. En este caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades.

2 DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS

El decreto ley concreta las causas de despido por causas objetivas, que contempla una indemnización de 20 días por año de servicio, y que ya venía siendo de habitual utilización por las empresas en crisis. Así, se podrá aplicar cuando la empresa registre pérdidas o caída «de los ingresos o ventas» durante tres trimestres consecutivos.

La redacción del decreto recoge además que la empresa podrá alegar pérdidas futuras, como ya ocurría hasta ahora: «Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales 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 la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos».

3 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 solo podía readmitir y, además, abonar los salarios de tramitación. Una novedad muy relevante de la reforma es la eliminación del abono de los salarios de tramitación cuando el despido sea declarado improcedente y la empresa opte por el abono de la indemnización.

Por tanto, solo se abonarán 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 este sea declarado improcedente.

4 EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Otra novedad muy significativa es la supresión de la autorización administrativa previa para los expedientes de regulación de empleo, que serán supervisados una vez realizados. Por tanto, después de esta reforma ya no será necesaria dicha autorización administrativa, si bien se sustituye por un procedimiento judicial de control del ERE, si se insta por los trabajadores o por la autoridad laboral. En la práctica se reduce el poder de negociación del trabajador ya que, al no existir autorización administrativa, el planteamiento de la empresa será ejecutivo en caso de no haber acuerdo.

5 TEMPORALIDAD Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El Gobierno ha vuelto a prorrogar la suspensión del límite para los encadenamientos de contratos temporales en 24 meses, que volverá a aplicarse a partir del 31 de diciembre de 2012 con el objetivo de acabar con la temporalidad. Por otro lado, la reforma establece la autorización para que los trabajadores a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias, en proporción a la jornada pactada y que computarán a efectos de bases de cotización de la Seguridad Social.

6 MENOS PODER PARA LOS CONVENIOS

Los convenios de empresa tendrán



MATALOBOS

7 ABSENTISMO

Otra novedad relevante es la eliminación de la vinculación del grado de absentismo del trabajador y el de la plantilla —un 2,5 %— para justificarlo como causa de despido, dado que a partir de ahora solo se tendrá en cuenta el grado de absentismo del trabajador para decidir el despido (20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses).

8 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, con la característica especial de que el período de prueba será de un año sin diferenciar la categoría del empleado, lo que equivale a disponer de un contrato temporal de un año, sin indemnización en caso de despido. En estos casos el trabajador podrá compatibilizar el 25 % de la prestación por desempleo con el nuevo sueldo, mientras que la empresa podrá deducir el 50 % de lo que hubiera percibido ese trabajador en concepto de restación de desempleo durante un año.

9 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.

10 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.

Carlos Tomé Santiago es abogado.
! Despacho Caruncho, Tomé & Judel, socio de Hispajuris.

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, 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.

La ultraactividad o prórroga de los convenios, antes infinita, tenderá, a partir de ahora, un máximo de dos años desde que fuese denunciado por alguna de las partes. Si comité y empresa no llegan a un acuerdo, el convenio dejará de estar vigente.