

LOS 10 ASPECTOS MÁS IMPORTANTES DE LA REFORMA LABORAL APROBADA POR REAL DECRETO LEY 3/2012, DE 10-2 Y LA LEY 3/2012, DE 6-7

aba-abogadas.com

1.- DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS. MAYOR FLEXIBILIZACIÓN

La reforma laboral flexibiliza los requisitos necesarios para la extinción de contratos de trabajo por causas económicas técnicas organizativas o de producción.

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 reducción es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Lo importante de la modificación es, de un lado, la reducción de un año a tres trimestres de pérdidas, y de otro, que basta con una reducción objetiva de las ventas.

Desde la entrada en vigor de la reforma no es necesario poner en relación las extinciones de contratos con la viabilidad futura de la empresa o su competitividad en el mercado, basta que exista la pérdida económica o el descenso de ventas, o ingresos actuales o futuros, entre otras, para que se lleve a cabo el despido sin entrar en más valoraciones.

2.-DESPIDO DISCIPLINARIO. REDUCCIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN EN CASO DE IMPROCEDENCIA Y DESAPARICIÓN DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN EN EL SUPUESTO DE PAGO DE INDEMNIZACIÓN

La nueva reforma laboral reduce la indemnización en caso de declararse la improcedencia del despido disciplinario de 45 a 33 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades.

Esta indemnización sólo se aplicará desde la entrada en vigor del RDL, por lo que en los contratos formalizados con anterioridad, se calcularán a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a la entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior.

Si se lleva el caso de despido a los tribunales y éstos declaran la improcedencia del despido, la empresa sigue teniendo la potestad de indemnizar al trabajador o readmitirle, salvo si se trata de una empleada embarazada o un representante sindical.

En el supuesto de que la empresa opte por el pago de la indemnización tras la declaración judicial de la improcedencia del despido, el trabajador no tendrá derecho al abono de salarios de tramitación (aquellos que transcurren desde que se producía el despido hasta la notificación de la Sentencia), existiendo únicamente en el supuesto de que opte por la readmisión.

3.- DESAPARICIÓN DE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA EN EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERES)

Tras la reforma desaparece la necesaria autorización administrativa para la aprobación de ERES tanto de extinción de la relación laboral como de suspensión de contratos o de modificación de condiciones laborales. Tras la finalización del periodo de consultas sin acuerdo, la empresa llevará a cabo las medidas sin necesidad de más trámite.

La impugnación de la decisión empresarial se realizará ante los Tribunales del orden social, ya sea mediante demandas colectivas ante el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) o mediante demandas individuales ante los Juzgados de lo Social.

La demanda colectiva se interpondrá por los representantes legales de los trabajadores ante el Tribunal Superior de Justicia. En este procedimiento se determinará si la empresa ha cumplido con los requisitos legales para la presentación del ERE y si existe causa para llevar a cabo la extinción de la relación laboral, o la modificación planteada.

Durante la tramitación del procedimiento ante el TSJ se suspende el plazo para interponer demandas individuales ante el Juzgado de lo social que se reiniciará en el momento en que el TSJ dicte Sentencia.

4.- VACACIONES Y BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Hasta la entrada en vigor de la reforma laboral no se permitía el disfrute de vacaciones fuera del año natural en la que éstas se generaban, salvo en los supuestos de incapacidad motivada por el embarazo, parto o lactancia, o en los supuestos de suspensiones de contrato.

Con la reforma, además de estos supuestos se permite que un trabajador pueda disfrutar de las vacaciones fuera del año en el que se generan (hasta 18 meses después de la finalización del año), si una vez acordadas las vacaciones con la empresa, el trabajador no pudiera disfrutarlas total o parcialmente por estar de baja médica. Hasta la entrada en vigor de la reforma el trabajador perdía las vacaciones, transcurrido el año.

5.-ABSENTISMO LABORAL

La reforma elimina el requisito del índice general de la plantilla para la extinción de la relación laboral por absentismo laboral, por lo que para que opere este despido sólo será necesario que el trabajador se ausente de su puesto de trabajo un 20% de los días laborables en 2 meses consecutivos o un 25% en 4 meses discontinuos dentro del periodo de un año, aún cuando las faltas de asistencia sean justificadas.

No se computarán a efectos de este despido las bajas de incapacidad temporal superiores a 20 días. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

6.-MODIFICACION DE CONDICIONES LABORALES

Al igual que sucede con los despidos objetivos o ERES, con la reforma laboral se flexibilizan las causas para que se puedan operar modificaciones sustanciales en las condiciones laborales de los trabajadores.

Para que se pueda operar una modificación sustancial, bastará con que la empresa acredite la existencia de causas económicas técnicas organizativas o de producción. Se considerarán tales causas, las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

El trabajador que no acepte la modificación podrá extinguir su contrato de trabajo con una indemnización de 20 días por año con el máximo de 9 mensualidades.

Mención aparte merece la posibilidad de reducir el salario de los trabajadores, al ser una modificación introducida por el RDL 3/2012. Así desde el mes de febrero de 2012 la empresa puede reducir el salario de los trabajadores alegando causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; sin necesidad de reducir la jornada.

7.- PRIORIDAD DEL CONVENIO DE EMPRESA SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO

Con la reforma se permite a las empresas no cumplir con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, bastando para ello que la empresa acredite dos trimestres consecutivos de disminución de ingresos o de ventas.

En cuanto a las materias de aplicación, se extienden a salarios, jornada, horarios, turnos de trabajo funciones y mejoras que la empresa hubiera realizado en materia de seguridad social.

Además desde la entrada en vigor del RDL 3/2012, lo pactado en un convenio de empresa se aplica con prioridad a lo establecido en el convenio colectivo sectorial, provincial..., en materias como salario base, complementos, horas extras, horarios, turnos, entre otras. Pudiendo además ser modificado el convenio de empresa en cualquier momento.

8.-CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES: INCENTIVOS Y BONIFICACIONES

Se permite esta nueva modalidad de contratos en empresas de menos de 50 trabajadores, el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores, teniendo la empresa derecho a aplicar incentivos fiscales y bonificaciones, siempre y cuando mantenga al trabajador en el empleo por un periodo mínimo de 3 años.

Dentro de los incentivos fiscales, en el supuesto de que la empresa contrate a un trabajador menor de 30 años tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000.-euros, y en caso de contratar desempleados que estén percibiendo prestación contributiva la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal equivalente al 50% de la prestación que el trabajador tuviera pendiente al momento de la contratación, teniendo derecho el trabajador contratado a compatibilizar cada mes junto con el salario, el 25% de la prestación pendiente de percibir al tiempo de la contratación.

En cuanto a las bonificaciones, la empresa que contrate jóvenes entre 16 y 30 años tendrá derecho a bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social durante 3 años, siendo mayores las bonificaciones si se contratan mujeres en sectores en los que estén menos representadas.

Del mismo modo, tendrán derecho a bonificación en seguridad social las empresas que contraten a mayores de 45 años en la cuantía de 1.300.-euros al año durante tres años, viéndose igualmente incrementada la modificación cuando se contrate mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado.

Quedan excluidas de este tipo de contratación las empresas que en los 6 meses anteriores a la celebración de este tipo de contrato hubieran procedido a un despido colectivo, o a un despido objetivo declarado improcedente.

9.- MODIFICACIONES EN LAS PRESTACIONES DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

Para empresas con menos de 25 trabajadores, hasta ahora el FOGASA adelantaba el abono de 8 de los 20 días de indemnización, siendo indiferente la declaración de procedencia o improcedencia del despido.

Desde la entrada en vigor del RDL 3/1012, El FOGASA sólo abonará el 40% de las indemnizaciones en caso de despidos por causas objetivas en empresas de menos de 25 trabajadores, cuando se acredite que éstos no han sido declarados improcedentes, ya que ahora, el FOGASA exige al trabajador una declaración jurada de no haber impugnado el despido para tramitar el pago de la indemnización correspondiente.

10.- REFORMAS APLICABLES AL SECTOR PÚBLICO

Por primera vez (con el RDL 3/2012) se puede aplicar el despido por causas objetivas –causas económicas técnicas, organizativas o de producción- a los trabajadores del Sector público.

Este despido podrá ser aplicado al personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, entendiéndose que concurrirá causa económica cuando se produzca una situación de reducción presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. Se apreciará la persistencia si la insuficiencia presupuestaria se produce durante tres trimestres consecutivos.

Se entenderá que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios en los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate. Y causas organizativas cuando se produzcan cambio, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Por otra parte se regulan las relaciones especiales de alta dirección en el sector público estatal.