

EL DESPIDO 'EXPRÉS' DESAPARECE Y DA PASO A UN USO GENERAL DEL PROCEDENTE CON 20 DÍAS DE INDEMNIZACIÓN

Europa Press – Madrid

La reforma laboral ha acabado con el despido 'expres' -el recurso como primera opción al improcedente con indemnización de 45 días y 42 mensualidades--, de modo que las empresas podrán ahora presentar en primer lugar un despido procedente por causas objetivas, con 20 días de indemnización y 12 mensualidades, **sin necesidad de tener una autorización administrativa previa**, y será el trabajador el que tenga que recurrir al juez para demostrar su improcedencia. En su caso, se le reconocerá una **indemnización de 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades**.

Hasta ahora, los empresarios recurrían a este despido 'expres' **-seis de cada diez despidos seguían esta vía-** para evitar la inseguridad y los costes que suponía la autorización, ya que de esta forma **se ahorraban el pago de los salarios de tramitación**. Ahora, **desaparecerán además estos salarios de tramitación**.

En el caso de los despidos colectivos, de 20 días de indemnización, **desaparece la tutela administrativa** y el empresario sólo tendrá que abrir un periodo de consultas con los trabajadores. **Si no hay acuerdo, la decisión última será la del empresario**, y como en el caso de los despidos individuales, los trabajadores podrán impugnarla por la vía judicial. En este caso, las grandes empresas en las que un ERE afecte a 100 o más trabajadores deberán contratar un plan externo de recolocación no inferior a 6 meses.

EL GOBIERNO GENERALIZA EL DESPIDO DE 33 DÍAS Y PERMITIRÁ DESPEDIR CON 20 SI LAS VENTAS CAEN 9 MESES

EUROPA PRESS – MADRID

Crea un contrato indefinido para empresas de hasta 50 trabajadores, facilita el descuelgue y recupera el tope a temporales desde 2013

A partir de la entrada en vigor de la reforma laboral la indemnización por despido improcedente en el caso de los contratos indefinidos será de **33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades**, mientras que la del despido procedente será de 20 días por año trabajado, con un máximo de un año de salario.

Esto supone condenar a la extinción al contrato indefinido ordinario de 45 días por año trabajado de indemnización por despido improcedente, pues desde la entrada en vigor de la reforma ya no se podrá contratar fijo con esta modalidad, sólo con la de 33 días.

Para los trabajadores que ya tengan un contrato indefinido ordinario y sean despedidos de manera improcedente, la indemnización se calculará a **45 días por año hasta la entrada en vigor de la ley y desde esa fecha, a 33 días por año**.

El Gobierno ha clarificado en esta reforma, aprobada en forma de Real Decreto-ley, las características para que las empresas puedan acogerse a despidos objetivos por causas económicas (20 días por año trabajado), aunque Báñez ha dejado claro que 'habrá control judicial' de las mismas.

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 la disminución es persistente **'si se produce durante tres trimestres consecutivos'**.

Además, la reforma recuperará a partir del 1-1-2013 el límite al encadenamiento de contratos temporales eliminado por el anterior Gobierno, y **suprime la autorización laboral administrativa que se requería en los despidos colectivos**. **Contrato indefinido para empresas de menos de 50 trabajadores**

La reforma laboral aprobada por el Gobierno contempla la creación de un nuevo contrato indefinido para empresas de menos de 50 trabajadores para potenciar la contratación, especialmente de los jóvenes, con un periodo de prueba de un año.

Las empresas que se acojan a estos contratos tendrán derecho a una **deducción fiscal de 3.000 euros** cuando contraten a su primer trabajador, siempre que sea menor de 30 años.

Además, los emprendedores que contraten a un trabajador en paro bajo esta modalidad podrán deducirse fiscalmente el 50% de la prestación por desempleo que viniera cobrando el trabajador durante un año.

Por su parte, el trabajador podrá voluntariamente percibir, junto con su sueldo, el 25% de la prestación por desempleo durante el mismo periodo. Se permite compatibilizar el cobro de la prestación por desempleo con un sueldo.

Asimismo, la reforma fomentará la contratación indefinida de jóvenes de entre 16 y 30 años durante tres años con bonificaciones empresariales de hasta **3.600 euros** y de **hasta 4.500** en el caso de que los contratados sean parados de larga duración mayores de 45 años.

La norma crea una **cuenta de formación** para cada trabajador, potencia la intermediación laboral de las empresas de trabajo temporal, regula por primera vez el teletrabajo, modifica el contrato estable a tiempo parcial y también el de formación y aprendizaje.

El contrato de formación podrá realizarse con trabajadores de hasta 30 años hasta que la tasa de paro no baje del 15%. Cuando ésta caiga por debajo de esa barrera, la edad máxima del contratado será de 25 años. Además, ha dicho la ministra, los trabajadores podrán formarse en las propias empresas, al estilo del modelo dual de formación.

Más flexibilidad para las empresas

La reforma da prioridad a los convenios de empresa, de forma que, independientemente de lo que se pacte a nivel superior, se podrá consensuar un convenio de empresa que se adapte a sus necesidades y particularidades.

Además, se facilita a las empresas en dificultades la no aplicación del convenio de ámbito superior (**descuelgue**). En caso de que no exista acuerdo, las partes irán a la **solución extrajudicial de conflictos** y, en su caso, al arbitraje. De no ser así, se recurrirá a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos nacional o a sus equivalentes autonómicos, que nombrará **un árbitro** que resolverá en un máximo de 25 días.

Por otro lado, se establece, en relación a la '**ultraactividad**' de los **convenios** (prórroga automática de los mismos en ausencia de los nuevos) las partes deberán negociar un nuevo convenio en un plazo máximo de **dos años**. A partir de esa fecha, **el convenio ya no estará vigente**.

La reforma, que se ha aprobado como Real Decreto-ley pero que se tramitará como proyecto de ley, impulsará que los desempleados que estén cobrando la prestación puedan realizar **servicios de interés general a la comunidad** y **desvinculará el absentismo individual del trabajador de la media de la plantilla**.