

## REFORMA DEL MERCADO LABORAL IV: MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL

El Boletín Oficial del Estado del pasado sábado **11 de febrero de 2012** publica el **Real Decreto Ley 3/2012 de Medidas Urgentes para la reforma del mercado laboral**, que ha entrado en vigor este lunes **13 de febrero de 2012**.

Las medidas para **favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral** (Capítulo IV del RD Ley) son las siguientes:

### 1.- Prohibición de encadenamiento de contratos temporales:

Se anticipa al **31 de diciembre de 2012 el fin de la suspensión** de la previsión legal sobre encadenamiento de contratos temporales contenida en el artículo 15.5 del Estatuto.

A partir de esa fecha, se reactiva nuevamente la regla por la que los trabajadores contratados mediante 2 ó más contratos temporales, durante más de 24 meses en un periodo de 30, para el mismo o diferente puesto, adquieren transcurrido ese plazo la condición de trabajadores fijos.

### 2.- Extinción del contrato de trabajo:

#### Despido colectivo:

- Se mantiene la **definición de las causas (económicas, técnicas, organizativas y de producción)**, si bien **se eliminan** en su definición las **referencias de proyección futura** (tales como preservar o favorecer la posición competitiva en el mercado; que los resultados alegados puedan afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad de mantener el volumen de empleo; contribuir a prevenir una evolución

negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, etc..)

Además, en las **causas económicas**, se especifica que **se entenderá que la disminución del nivel de ingresos o ventas es persistente si se produce durante 3 trimestres consecutivos.**

- Se **elimina la exigencia de la autorización administrativa para el despido colectivo.** La autoridad laboral se limita a velar por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que, en ningún caso, supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento.

- La empresa debe hacer llegar a la autoridad laboral la **comunicación de la apertura del período de consultas**, aportando copia del escrito dirigido a los representantes de los trabajadores, en el que se han de consignar la especificación de las causas del despido colectivo, el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido y de los empleados habitualmente en el último año; el periodo previsto para la realización de los despidos, y los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

- **Duración del periodo de consultas:** no superior a **30 días naturales** (15 en empresas de menos de 50 trabajadores).

- Transcurrido el período de consultas, si se hubiera alcanzado **acuerdo**, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la **decisión final de despido colectivo que haya adoptado** y las condiciones del mismo.

- Seguidamente la empresa notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados, en los términos establecidos en el **artículo 53.1 del Estatuto** (es decir, comunicación escrita al trabajador expresando la causa, poniendo simultáneamente a su disposición la indemnización legal de 20 días de salario por año con un máximo de 12 mensualidades, y concesión de un plazo de preaviso de

quince días). No obstante, deberán haber transcurrido **como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas** a la autoridad laboral y la **fecha de efectos del despido**.

- La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a **más de cincuenta trabajadores** deberá ofrecer a los trabajadores afectados un **plan de recolocación externa** a través de empresas de recolocación autorizadas.

- Los EREs de extinción de contratos de trabajo que estuvieran en tramitación a la entrada en vigor del RD Ley se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio; y los ya resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación en dicha fecha, se registrarán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

**Despido objetivo por falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo (artículo 52 b del Estatuto):**

- Se podrá extinguir el contrato por esa causa, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá haber ofrecido al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. Durante la formación, el contrato de trabajo quedará en suspenso y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

**Despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo:**

- Se suprime la necesidad de que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los períodos de tiempo en que se computan las faltas de asistencia del trabajador.

### **Procedencia e improcedencia del despido objetivo:**

El despido objetivo se considerará **procedente** cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó y se hubieren cumplido los requisitos formales. En otro caso, se considerará improcedente.

### **Indemnización por despido improcedente:**

- La indemnización por despido improcedente **se reduce a 33 días** de salario por año trabajado, con un **máximo de 24 mensualidades**. Es decir, **se elimina para el futuro la tradicional indemnización de 45 días de salario** por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.

- Tratándose de **contratos formalizados con anterioridad al 13 de febrero de 2012**, la indemnización del despido improcedente se calculará a razón de **45 días** de salario por año de servicio **por el tiempo de prestación de servicios anterior** a dicha fecha, y a razón de **33 días** de salario por año de servicio por el tiempo posterior. El importe resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 13 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe máximo, sin que el mismo pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

- A su vez, esta reducción de la indemnización hace que **se elimine la modalidad contractual del contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida** (Disposición Derogatoria Única del RD Ley), y los concertados con anterioridad al 13 de febrero de 2012 continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

### **Eliminación de ciertos salarios de tramitación:**

El RD Ley **elimina los salarios de tramitación en caso de despido improcedente cuando el empresario opte por indemnizar**, y solo los mantiene para el supuesto de que se opte por la readmisión o de que el despedido sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical.

### **Despido exprés:**

**Se elimina, al parecer, el denominado despido exprés**, al haberse suprimido todas las referencias al reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido, al ofrecimiento y depósito en el juzgado de la indemnización correspondiente, y al no devengo o limitación de los salarios de tramitación. No obstante, tal conclusión no es del todo segura.

### **Límites al abono de 8 días de indemnización por el FOGASA:**

El resarcimiento al empresario por el FOGASA de una cantidad equivalente a **8 días de salario** por año de servicio se ciñe a las **extinciones de contratos indefinidos de empresas de menos de 25 trabajadores**, que no hayan sido declaradas como improcedentes, en conciliación o mediante sentencia judicial.