



HERNÁNDEZ MARTÍ

Abogados

C/Convento Santa Clara núm 10, 3º 46002 Valencia (España)

Tel/Fax (34) 963532553 / 96 351 1220

Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.

Se suspende temporalmente la aplicación del art. 15.5 del ET, es decir, no se aplicará la regla según la cual adquieren la condición de fijos aquellos trabajadores que, en un período de treinta meses, hubieran estado contratados durante más de dos años, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales.

Extinción del contrato de trabajo.

En el despido colectivo se delimita lo que debe entenderse por cada una de sus **causas**, es decir, lo que debe entenderse por causa económica, técnica... Se limita la justificación de las causas a la acreditación de las causas alegadas, eliminándose toda referencia legal a que la empresa deba justificar que de su concurrencia se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva.

Por otro lado se simplifica el **procedimiento**:

- Se suprime la necesidad de autorización administrativa.
- Se reduce la documentación a presentar, centrada en la necesaria para justificar la concurrencia de los hechos.
- Se permite la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.
- Pierde importancia la intervención de los representantes de los trabajadores en la consecución de un acuerdo.

I

- Desaparece la obligación expresa de que en las empresas de 50 o más trabajadores el empresario acompañe a la documentación iniciadora del procedimiento de regulación de empleo el denominado "plan de acompañamiento social". No obstante, se contempla la obligación de las empresas que lleven a cabo un despido colectivo que afecte a más de 50 trabajadores (excepto las que se hubieran sometido a un procedimiento concursal) de ofrecer a los afectados un plan de recolocación externa, a través de empresas de recolocación autorizadas. Por convenio colectivo o acuerdo en periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de determinados trabajadores. Y se establece la obligación de efectuar una aportación económica al Tesoro Público por parte de las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad.
- Su incumplimiento está tipificado como infracción muy grave.

Respecto del **despido objetivo** se establece lo siguiente:

- En los supuestos de **falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto**, se establece la obligación del empresario de ofrecer un curso antes de proceder a la extinción del contrato, dirigido a facilitar la adaptación a estos cambios, no pudiéndose acordar la extinción antes de que transcurran como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.
- En el **cómputo de las faltas de asistencia al trabajo** como causa objetiva de extinción del contrato por un lado, no se tendrá en cuenta el índice de absentismo de la plantilla, de modo que bastará para que el trabajador incurra en esta causa de despido con que, dentro de un período de doce meses, sus faltas al trabajo, justificadas pero intermitentes, alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses seguidos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles o el 25% en cuatro meses discontinuos; por otro lado, a la lista de faltas de asistencia no computables a estos efectos se añaden las debidas a tratamientos de cáncer o enfermedad grave.
- El supuesto de **extinción de contrato indefinido por insuficiencia de la correspondiente consignación para su mantenimiento**, se contempla como causa objetiva sólo para las extinciones de contratos indefinidos concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista.

Y con respecto a los famosos **recortes en los costes del despido** hay que hablar de dos puntos: la indemnización por despido improcedente y los salarios de tramitación.

En cuanto a la **indemnización por despido improcedente**:

- Se establece que la opción por la indemnización determinará la extinción del contrato, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.
- Desaparece la de 45 días de salario por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, y se generaliza para todos los despidos improcedentes la de 33 días con un tope de 24 mensualidades que venía prevista para los despidos objetivos improcedentes de trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida que se deroga (será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012).

Para los contratos formalizados con anterioridad a esa fecha el cálculo de la cuantía a indemnizar se hará siguiendo un doble régimen: 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a 12 de febrero de 2012, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y 33 días de salario por año por el tiempo de servicios posterior a la fecha indicada, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario (24 mensualidades), salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que el mismo pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

(Ver exenciones IRPF)

En cuanto a los **salarios de tramitación**:

- El trabajador sólo tendrá derecho al abono de salarios de tramitación cuando la empresa opte por la readmisión, no así en el caso de optar por la indemnización. De esta regla se exceptúan los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales a quienes corresponde elegir entre readmisión o indemnización y que, sea cual sea la opción, tendrán derecho a los salarios de tramitación.

Fondo de Garantía Salarial.

En las empresas de menos de 25 trabajadores el FOGASA abonará al trabajador ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año, de la indemnización, en los casos de extinción de contratos indefinidos por las causas de los artículos 51 y 52 del ET o del artículo 64 de la Ley Concursal.

El FOGASA no responderá de cuantía indemnizatoria alguna en los supuestos de decisiones extintivas improcedentes, estando a cargo del empresario el pago íntegro de la indemnización.