

La empresa ya no necesita subir las indemnizaciones de los despidos colectivos

Así quedan los despidos después de la reforma

El cambio normativo elimina el despido exprés, que era el más usado. Ahora las extinciones son más ágiles y las indemnizaciones, más bajas

R. Pascual - Madrid - 23/03/2012

Antes de la reforma laboral que entró en vigor el pasado 12 de febrero, el 65% de los despidos en España se realizaban a través del conocido como despido exprés, en el que el empresario reconocía la improcedencia de su decisión (sin necesidad que fuera un juez el que lo dictara) y, por tanto, abonaba la indemnización de 45 días por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades y ahí solía terminar la relación laboral. La reforma elimina este despido. Por tanto, las formas y resoluciones de las extinciones de contratos en los juzgados son ahora las siguientes:

Este despido no ha sufrido ninguna modificación en cuanto a sus causas. El empresario recurre a esta modalidad cuando considera que el trabajador comete faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad; indisciplina, desobediencia u ofensas verbales al empresario o compañeros en el trabajo; transgresión de la buena fe contractual o abuso de la confianza; disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo; embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; o acoso al empresario o compañeros por motivos raciales, religiosos, sexuales o de discapacidad.

Cuando la empresa esgrime alguno de estos argumentos para despedir de forma disciplinaria al trabajador, el juez puede dictaminar que la empresa tiene razón y lo declarará procedente; en ese caso el despedido no recibe indemnización alguna pero sí prestación por desempleo.

Pero si el juez decide que el empresario no tiene razón, declarará el despido improcedente y ordenará el pago de la indemnización legalmente establecida. Es ahí donde se produce uno de los mayores cambios con la reforma. Para los nuevos contratos indefinidos firmados a partir del 12 de febrero dicha indemnización pasará en términos generales de ser 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades a 33 días por año trabajado con 24 mensualidades.

Para los contratos vigentes con anterioridad a la reforma se aplicará un doble cómputo de la indemnización: la parte trabajada antes del 12 de febrero se calculará con los 45 días y la posterior con 33 días. Si bien, estos contratos tendrán un tope indemnizatorio de 720 días. Si superan esta cuantía con los años trabajados antes de la reforma se les respetará este exceso hasta las 42 mensualidades pero ahí se parará el contador, y no cuenta lo trabajado desde la aprobación de la reforma al día del despido.

Este puede ser individual o colectivo (si afecta a diez trabajadores en empresas de menos de cien; al 10% en las que ocupen entre cien y trescientos trabajadores o a treinta trabajadores en empresas de más de 300). El empresario recurre a esta modalidad cuando se produce una ineptitud sobrevenida del trabajador; este no se adapta; se dan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; o se alcanzan unas cotas de absentismo.

La causa más comúnmente escogida por las empresas es la económica y su definición ha sufrido un importante cambio con la reforma. Ahora se entiende que concurre esta causa 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."

La diferencia con la anterior definición es que concreta lo que supone "disminución persistente del nivel de ingresos o ventas", algo que antes no hacía y quedaba a discrecionalidad del juez decidir si se producía o no. Además, con la norma anterior la empresa debía también justificar la "razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado", esto es, argumentar que debe despedir y no tomar otra decisión de ahorro de costes.

En el caso de los despidos objetivos individuales, si el juez estima que son procedentes, les aplicará una indemnización de 20 días por año trabajado y un máximo de 12 mensualidades; como ocurría ya antes de la reforma. Pero si cree que las causas no concurren, lo declarará improcedente. En ese caso la indemnización será de 33 días por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades. Para los trabajadores con contrato fijo ordinario antes de la reforma, se aplicará el cálculo dual arriba explicado para los despidos disciplinarios improcedentes.

Si los despidos son colectivos, lo que cambia, en lugar de la indemnización legal, es el procedimiento. Antes se realizaban a través de un expediente de regulación de empleo (ERE), que requería una autorización administrativa de la autoridad laboral. Ahora se elimina dicha autorización, y aunque sigue la exigencia realizar un periodo de consultas con los trabajadores, si este no concluye con acuerdo el empresario despedirá unilateralmente.

La indemnización de estos despidos colectivos es de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades, igual que antes de la reforma. Si bien con la legislación anterior, la mayor garantía de conseguir la autorización administrativa era que hubiera acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Por ello en el proceso de consultas, los trabajadores solían conseguir indemnizaciones mayores a los 20 días que ponía la ley, para que el ERE llegara pactado a la autoridad laboral.

La empresa ya no necesitará elevar las indemnizaciones para lograr la autorización y podrá despedir colectivamente pagando los 20 días. No obstante, los trabajadores podrán recurrir estos despidos a la jurisdicción de lo social (antes debían ir a la contencioso-administrativa, con un periodo de resolución el triple que lo social; y donde conseguir una sentencia a favor del trabajador más difícil). Ahora, si los trabajadores recurren el despido colectivo y el juez lo estima procedente se abonará la indemnización de 20 días y si no, la de 33 días y respetando igualmente el cálculo dual de la indemnización para aquellos con un contrato fijo ordinario anterior a la reforma.

Todos los despidos anteriores pueden ser declarados nulos por el juez si vulneran derechos fundamentales del trabajador y este será readmitido.

El transporte funcionará al 25% el 29-M

La Comunidad de Madrid y los sindicatos alcanzaron ayer un acuerdo sobre los servicios mínimos para la huelga general del 29 de marzo. En el caso de la sanidad y los servicios sociales, se han fijado unos servicios mínimos que garantizan que el 29 de marzo habrá el mismo personal que en un día de fiesta o un festivo, si bien en el caso de los tratamientos de diálisis, oncológicos, radioterapia o quimioterapia se trabajará al completo, ya que son cuidados que no se pueden demorar.

Los servicios mínimos acordados también garantizan los servicios esenciales de emergencias y extinción de incendios, incluidos los forestales.

En el caso de la justicia, el acuerdo contempla que funcionen los juzgados de guardia. Para el transporte, excepto el Metro, que tiene un tratamiento diferenciado, se garantiza que la circulación media en los autobuses de la EMT, interurbanos, urbanos de las poblaciones donde existan y metros ligeros será del 25%.

En el Metro se asegura la circulación del 35% de los trenes en horas punta y del 30% en el resto. En educación los centros abrirán con el equipo directivo, de forma que en todos estarán el director y el jefe de estudios. En Infantil y Primaria, además, se refuerza con la presencia

obligatoria también del secretario del centro.