

La reforma laboral: ¿Cuáles son los principales cambios para las empresas en España?

Mediante el Real Decreto-Ley 3/2012, de 11 de febrero de 2012, el Gobierno ha aprobado cambios muy importantes en la legislación laboral española, que flexibilizan sustancialmente el mercado laboral. Este Real Decreto-Ley será ahora tramitado en el Parlamento, dónde podría introducirse alguna modificación o mejora. A continuación enunciamos algunas de las novedades.

1 El despido: libertad para defender su procedencia y reducción de la indemnización

Hasta ahora los despidos en España venían marcados por el concepto de los "salarios de tramitación". Los salarios de tramitación consisten en una cantidad que debían abonar las empresas por el tiempo que transcurría desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia del juzgado. Ello implica que además de pagar la indemnización, en caso de ir a juicio, si el despido se declaraba improcedente la empresa también tenía que abonar los salarios de tramitación, incrementando el coste total del despido. En cambio, si la empresa reconocía desde el principio la improcedencia del despido y no iba a juicio, se ahorra los salarios de tramitación. La consecuencia práctica es que la mayoría de las empresas reconocía la improcedencia sin intentar defender su decisión en el juzgado.

Con la reforma se eliminan los salarios de tramitación (salvo en unos supuestos muy específicos, como por ejemplo si la empresa opta por readmitir al trabajador) y ello otorga una gran libertad a la empresa para decidir si quiere abonar la indemnización desde el principio o si prefiere litigar.

Además, se reduce el importe de la indemnización por despido improcedente, que pasa de 45 días de salario por año de servicio (con un máximo de 42 mensualidades, i.e. 3,5 años), a 33 días de salario por año de servicio (con un máximo de 720 días, i.e. 2 años). Para contratos anteriores a la reforma, procederá realizar dos cálculos diferentes por los períodos anterior y posterior a la fecha de vigencia de la nueva norma.

2. El despido objetivo: simplificación de las causas

La anterior redacción de la ley sobre los supuestos que justifican un despido objetivo contenía algunos condicionantes y referencias un tanto subjetivas como la "razonabilidad". Ello ha favorecido que la jurisdicción social, tradicionalmente muy favorable al trabajador, haya interpretado de manera muy restrictiva estas causas, dando lugar a que raramente se estimase un despido procedente. Con la reforma se ha tratado de objetivar tales causas y en particular será causa de despido objetivo, entre otras, la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas "si se produce durante tres trimestres consecutivos".

3. El despido colectivo: se elimina la autorización administrativa

Acometer un despido colectivo (Ej: más de 10 personas en una pequeña empresa, o más de 30 en una gran empresa) conllevaba muchas dificultades puesto que estaba sujeto a aprobación por parte de la autoridad administrativa, que casi nunca autorizaba un expediente si el mismo no se pactaba con los sindicatos. Esa necesidad de aprobación implicaba que los sindicatos detentasen un gran poder de negociación y en infinidad de ocasiones las empresas han abonado indemnizaciones por encima de la indemnización legal. Incluso, para evitar el ERE algunas empresas optaban por hacer grupos de despidos en menor número, espaciados en el tiempo, para no alcanzar los umbrales numéricos del ERE.

Esas restricciones han desaparecido ya que al eliminar la necesidad de autorización administrativa se rebaja la presión para la empresa. Aunque sigue vigente un procedimiento administrativo y de información y consulta con los trabajadores, la decisión última sobre el despido colectivo recae en la empresa. Como mínimo abonará una indemnización de 20 días de salario por año de servicio (esto no cambia) y en el caso de que los empleados impugnen la decisión judicialmente, y el juez declare el despido colectivo injustificado, abonará la indemnización legal por despido improcedente.

4. Suspensión de contratos y/o reducción de jornada: se elimina la autorización administrativa

La empresa puede decidir suspender temporalmente los contratos de trabajo o reducir las horas o días de trabajo de la

Contenido

- 1.- El despido: libertad para defender su procedencia y reducción de la indemnización
- 2.- El despido objetivo: simplificación de las causas
- 3.- El despido colectivo: se elimina la autorización administrativa
- 4.- Suspensión de contratos y/o reducción de jornada: se elimina la autorización administrativa
- 5.- Distribución de la jornada laboral
- 6.- Cambio de las condiciones de trabajo
- 7.- Prioridad del convenio de empresa y fin de la "ultra-actividad"
- 8.- Apoyo a los emprendedores

plantilla si hay causas objetivas que lo hagan necesario, y para ello ya no necesita autorización administrativa (si bien está sujeta a la decisión judicial en caso de litigio, en términos parecidos a cómo veíamos para los despidos colectivos).

5. Distribución de la jornada laboral

A partir de la reforma, la empresa puede distribuir irregularmente hasta un 5% de la jornada laboral. Por ejemplo, dentro de ese porcentaje, una empresa podría extender una hora al día el horario de trabajo durante los meses con más volumen de trabajo y luego restarlo en los meses con menos trabajo, sin que ello suponga un mayor coste (no se considera ni se tienen que abonar horas extraordinarias).

6. Cambio de las condiciones de trabajo

Se ha mantenido el proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, acortándose los plazos. En concreto, el preaviso en caso de modificación individual pasa de 30 a 15 días, y en caso de modificación colectiva, ésta será efectiva a los 7 días tras la finalización del período de consultas (anteriormente 30 días). Además, se prevé expresamente que la empresa pueda modificar la cuantía del salario.

Incluso se pueden modificar las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo, si bien en este caso debe mediar un acuerdo con los representantes de los trabajadores en la empresa. En caso de desacuerdo, se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio u a otros órganos dependiendo del caso.

7. Prioridad del convenio de empresa y fin de la "ultra-actividad"

En muchas materias (salario, turnos, horario...) el convenio de empresa tendrá prioridad sobre el convenio sectorial de ámbito superior. Así, aunque exista un convenio a nivel estatal o autonómico, ello no impedirá que la empresa pueda acordar unas condiciones distintas con los representantes de los trabajadores en el ámbito de la empresa.

Además, se contempla la posibilidad de que un convenio colectivo deje de regir en una empresa cuando han transcurrido dos años desde la finalización de su vigencia inicial sin que las partes hayan acordado el nuevo convenio que lo sustituya.

8. Apoyo a los emprendedores

Las empresas con menos de 50 trabajadores podrán firmar un contrato de trabajo específico con un período de prueba de un año. Además, si contratan a desempleados entre determinados colectivos (menores de 30 años, mayores de 45 años...) la empresa disfrutará de bonificaciones en la cuota patronal a la seguridad social.

CONTACTO

Oficina Madrid

Paseo de la Castellana 110-Planta 12 (28046 Madrid)
Tel.: +34 91 590 75 00

Oficina Barcelona

Avenida Diagonal, 682 (08034 Barcelona)
Tel.: +34 93 344 22 00

Juan Calvente

Director del Departamento Laboral en España

Juan.calvente@cliffordchance.com

Abogados – Departamento Laboral

Efraína Fernández

Efraina.fernandez@cliffordchance.com

Déborah Rodríguez

Deborah.rodriquez@cliffordchance.com

Jorge Martín-Fernández

Jorge.martin-fernandez@cliffordchance.com

Cristina González

Cristina.gonzalez@cliffordchance.com

Esta publicación no trata necesariamente cada tema importante ni cubre todos los aspectos de los temas sobre los que trata, no estando diseñada para prestar asesoramiento legal o de otro tipo.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Paseo de la Castellana 110, 28046 Madrid, Spain
© Clifford Chance S.L. 2012
Clifford Chance S.L.

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh* ■ Rome ■ São Paulo ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C

*Clifford Chance tiene un acuerdo de cooperación con Al-Jadaan & Partners Law Firm en Riad.