



El PP, con el apoyo de CiU, recorre el trámite parlamentario de la Reforma Laboral (aún queda pasar por el Senado) con nuevas enmiendas que empeoran el RDL 10/2012, de 11 de febrero. El texto resultante rebaja el coste de los despidos individuales y facilita los colectivos, posibilita la actuación discrecional de la gerencia en materias como jornadas, salarios, movilidad funcional y geográfica y negociación colectiva. En el Preámbulo del Real Decreto, se justificaba la reforma por la mala situación económica, la insuficiencia de las últimas reformas laborales por “ser una reclamación de todas las instituciones económicas mundiales y europeas” y por las “presiones de los mercados financieros para abordar los problemas estructurales del mercado laboral español”.

El gobierno del PP manifiesta, sin rubor alguno, que “con esta reforma laboral, todos ganan, empresarios y trabajadores”. Veamos la ganancia de unos y de otros.

### **Reforma Laboral de septiembre de 2010. Despidos más fáciles, rápidos y baratos.**

Las “medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo” aprobadas por el PSOE, mediante la Ley 35/2010 de 17 de septiembre facilitaron la transformación de despidos improcedentes en procedentes, al ampliar las posibilidades de ser considerados “objetivos”, lo que permitió a las empresas, pagar 20 días en lugar de 45 días de salario por año de servicio.

Esta ley facilitaba el despido por causas económicas pero también por causas técnicas, organizativas, o productivas. La mera alegación de “pérdidas actuales o futuras” así como “un

## **Del despido exprés al ERE exprés. La reforma del mercado de trabajo de febrero de 2012. (2)**

Escrito por José Manuel Hernández de la Fuente. Abogado. CAES.  
Jueves, 31 de Mayo de 2012 23:40

---

persistente descenso de ingresos”, permite el despido procedente. Las empresas se ven exoneradas de sus obligaciones legales a la hora de acreditar dichas causas. Para ello será suficiente que el empresario justifique que “se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva”. Una previsión de pérdidas futuras supone el despido procedente. El despido “preventivo” pasa a ser una modalidad más a disposición de los empresarios.

El preaviso para el despido objetivo individual pasa de 30 a 15 días de antelación y así, el incumplimiento de formalidades que antes conllevaba la calificación del despido como nulo ahora sólo lo califican de improcedente.

Para completar las medidas de abaratar y facilitar los despidos, se crea el “Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida” (CFCI) para utilizar menos el contrato indefinido ordinario. El CFCI tiene una indemnización por despido improcedente de 33 días por año trabajado (en lugar de los 45 días del ordinario) con un tope de 24 meses (42 en el contrato ordinario). A descontar también, del coste de despido de los empresarios, la subvención de 8 días por año de servicio que lo abarata aún más. La promesa de que esta reforma mejoraría las condiciones de los trabajadores y la creación de empleo es falsa.

### **La Reforma Laboral de febrero de 2012 tras su paso por el Congreso el 24 de mayo. El ERE exprés.**

La reforma abarata en un tercio el coste del despido improcedente y generaliza los despidos objetivos. La indemnización por despido improcedente pasa de 45 días de salario por año de servicio y un tope de 42 mensualidades a 33 días de salario por año y un límite de 24 mensualidades, con efecto desde el 12 de febrero de 2012.

Los salarios de tramitación en los despidos improcedentes (desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia), sólo se percibirán cuando el empresario readmita.

Los despidos objetivos que se ampliaron con “la disminución persistente del nivel de ventas” (en la reforma de septiembre de 2010), se facilitan más aún al legislar que esta causa se entenderá siempre que la disminución “se produzca en tres trimestres consecutivos”. La disminución de los ingresos de la empresa durante tres trimestres, se habrán de comparar con un periodo similar del año anterior.

## **Del despido exprés al ERE exprés. La reforma del mercado de trabajo de febrero de 2012. (2)**

Escrito por José Manuel Hernández de la Fuente. Abogado. CAES.  
Jueves, 31 de Mayo de 2012 23:40

---

Las nuevas facilidades para despedir por causas objetivas superan las ventajas de los despidos denominados exprés, que permitían despedir mediante el reconocimiento de la improcedencia y el abono de la indemnización de 45 días por año, dado que el coste del despido objetivo es de 20 días por año y un límite de 12 mensualidades.

### **Expedientes de Regulación de Empleo (ERE), más ágiles y baratos.**

Las empresas amplían las posibilidades de despedir colectivamente al eliminarse requisitos legales que alargaban los trámites y permitían la defensa de los trabajadores. Los EREs ya no serán supervisados por la Administración ni necesitarán acuerdo entre las partes. Tras un periodo de consultas no superior a 15 días en empresas de menos de 50 trabajadores y de 30 días en las de más de 50, la empresa despedirá con un coste de 20 días de salario por año de servicio y un máximo de doce meses.

Nada se dice sobre la forma en que tendrán que justificar las empresas las pérdidas o caídas de las ventas, ya sea con sus cuentas anuales, una auditoría o la declaración fiscal. Sólo con el argumento de la caída de las ventas durante nueve meses podrán aplicar el despido colectivo. Ya no hay que demostrar que las pérdidas ponen en peligro la viabilidad de la actividad empresarial o el mantenimiento del empleo. También se podrá aplicar un ERE a los empleados públicos que podrán ser despedidos por causas económicas. El Fondo de Garantía Salarial se encargará de parte de la indemnización.

Las modificaciones introducidas por el Congreso el 24 de mayo de 2012 en el Congreso, establecen que la Autoridad Laboral podrá asesorar e intermediar en las regulaciones de empleo y que la Inspección de Trabajo habrá de elaborar un informe sobre el despido colectivo así como velar por el cumplimiento de las obligaciones de información y negociación. Estas medidas son un edulcorante de la supresión de autorización administrativa previa para la extinción o suspensión de los contratos de los trabajadores.

En cualquier caso, las atribuciones que se conceden a la Inspección de Trabajo no impiden las tramitaciones rápidas de los expedientes y la decisión final de los empresarios. Los datos sobre el incremento de los EREs nos muestran el "éxito" de esta reforma laboral: un 60% de incremento en el primer trimestre de 2012 respecto al primer trimestre de 2011 y, en los EREs por causas económicas, como un incremento del 80%).

**A mayor desregulación, más desempleo y más temporalidad.**

El PP en 2012 y el PSOE en 2010 se olvidaron de sus promesas electorales de no abaratar el despido y no rebajar las prestaciones sociales. El Gobierno actual del PP nos dice, en el Preámbulo de la Reforma, que beneficia a todos, trabajadores y empresarios. Sin embargo, los empresarios son los beneficiarios de este nuevo marco jurídico. La nueva legislación protege al capital con la excusa de que los derechos laborales obstaculizan el crecimiento económico y el empleo.

El principio jurídico de “causalidad” del despido se sustituye por un despido libre cada vez más libre y barato. La solución a la crisis que ofrece el poder económico, compartida o tolerada por parlamento, gobiernos, partidos y sindicatos mayoritarios, es aplicar las recomendaciones del FMI, provocando la degradación de las condiciones de vida de la población.

28 de mayo de 2012. José Manuel Hernández de la Fuente. Abogado. CAES.

(2). Segunda entrega de la serie sobre la Reforma Laboral de Febrero de 2012.