



NOVEDADES DEL REAL DECRETO 3/2012 DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA **REFORMA LABORAL**

INFORME

Debido a las consultas planteadas, todas ellas motivadas por la entrada en vigor de la nueva reforma laboral, el presente informe pretende dilucidarlas.

Una nueva redacción del artículo 52 del estatuto de los trabajadores, permite el **despido por causas objetivas** (con una indemnización de 20 días por año trabajado) por **falta de asistencia** al trabajo. Ahora bien, no todas las asistencias se computan a efecto de dicho despido. **No se computan las ausencias** debidas a: huelga general, el ejercicio de acciones de representación legal de trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, enfermedades causadas por embarazo parto o lactancia y enfermedad o accidente laboral cuya baja tenga una duración de más de veinte días; Es decir el empresario no puede utilizar dichas faltas para justificar o amparar un despido objetivo (*si lo hiciera, tendría la consideración de improcedente*).

Respecto a la indemnización por despido hay dos aspectos importantes ha tener en cuenta (*además de la reducción de la indemnización de 45 días a 33 cuyo computo se hace a la entrada en vigor de la norma*). El primero es que **se eliminan los salarios de tramitación** salvo en los casos que se reconozca judicialmente la improcedencia del despido y que el empresario opte por readmitir al trabajador. Esto puede ser un posible elemento coaccionador por parte del empresario ya que podría instar al trabajador a que acepte un despido por causas objetivas (*cuya indemnización es menor*) ya que si impugna el despido puede argumentar que : “ *no cobraría nada* ” y que “ *no le arregla el paro*”; Pues bien, esto no es así ya que si bien no hay salarios de tramitación, la nueva redacción de la Ley de seguridad Social determina en su artículo 209 que: “... *en el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario... se entenderá... como causa de situación legal de desempleo.*” Además señala que: “... *el ejercicio de la acción contra el despido... no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a al prestación*”; Resumiendo: **el trabajador puede impugnar el despido y solicitar, y**



NOVEDADES DEL REAL DECRETO 3/2012 DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES
PARA LA **REFORMA LABORAL**

INFORME

cobrar, el correspondiente subsidio de desempleo mientras que se tramita la demanda impugnando el despido por improcedente.

La segunda cuestión espinosa es referente al Fondo de Garantía Salarial. Con la nueva reforma aprobada, **el FOGASA no resarcirá las indemnizaciones declaradas improcedentes** (sólo haciéndose cargo de los despidos colectivos u objetivos de empresas de menos de 25 trabajadores). Esto hace que el empresario pueda argumentar que incluso si gana el juicio el trabajador y se declara la improcedencia del despido, éste no cobre indemnización. Hay que tener en cuenta que en este caso se atenderá a que se inste la ejecución tanto a la empresa como a la responsabilidad del administrador, **ya que éstos su responsabilidad es directa**, de forma que la acción puede ser ejercida directamente contra ellos sin que exista necesidad de haber demandado previamente, o a la vez, al sujeto que causó el daño, dependiente o empleado. No existe necesidad de formar un litisconsorcio pasivo necesario (*STS 1ª 23-11-90*). **Es decir, que si es reconocido el despido como improcedente se puede requerir la indemnización a la empresa y al administrador de la misma pudiendo serle embargados los bienes personales presentes y futuros a éste.**

Es recomendable no firmar como conforme ningún despido presentado al trabajador insertando siempre la leyenda “ no conforme” antes de firmar o. incluso, no firmar el despido ni las comunicaciones presentadas.

Por último señalar que en caso de consulta, pueden acudir al despacho a efecto de analizar de forma individualizada la situación.

Atentamente