

DESPIDO IMPROCEDENTE

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
Indemnización 45 días/año trabajado. Tope 42 mensualidades.	Se mantiene igual.	Indemnización 33 días/año trabajado, tope 24 mensualidades.	No dice nada.	Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)
No existe tope en su cuantía máxima.	Se mantiene igual.	La indemnización no podrá ser superior a 720 días salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al R.D. resultase un número de días superior en cuyo caso se aplicará éste como importe máximo sin que pueda exceder de 42 mensualidades.	No dice nada.	El Pacto no deroga la rebaja de la indemnización por despido improcedente a 33 días por año con tope de 24 mensualidades ni recupera los 45 días por año con tope de 42 mensualidades.
Salarios de tramitación por despido improcedente hasta notificación de sentencia o hasta reconocimiento de la improcedencia por la empresa. No se generaban si la empresa consigna el importe de la indemnización en las 48 horas siguientes al despido.	Se mantiene igual.	No hay salarios de tramitación si se opta por la indemnización, pero sí si se opta por la readmisión.	No dice nada.	El Pacto NO RECUPERA LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN (salario y cotización desde el despido hasta el reconocimiento o declaración de improcedencia) Despedir seguirá siendo muy fácil y barato.

SUSPENSIÓN, REDUCCIÓN O EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
<p>Es necesaria la autorización previa de la Autoridad Laboral antes de proceder a aplicar la medida colectiva, ya sea de ERE o ERTE.</p> <p>Las causas podrán ser combatidas y analizadas en su totalidad por la jurisdicción Social.</p>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>Se mantiene el procedimiento administrativo pero ya no es necesaria la autorización previa de la Autoridad Laboral. De alcanzarse un acuerdo con los trabajadores, se presumirá que concurre la causa justificativa.</p> <p>Solo podrán reclamar por las causas en caso de no alcanzarse un acuerdo, en el que la jurisdicción Social declarará la medida como justificada o injustificada.</p>	<p>Revisar las causas del despido para hacer más precisa la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y reforzaremos el papel de la ITSS y la autoridad laboral en el control de los despidos colectivos y en otros expedientes de regulación de empleo.</p>	<p>Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)</p> <p>No recupera la autorización administrativa previa para poder hacer efectivos los despidos colectivos (EREs). Tampoco deroga ni modifica las causas del despido colectivo u objetivo. Así que los EREs continuarán siendo un mecanismo patronal de primer orden para los despidos masivos y baratos.</p>
<p>Si el trabajador con ERE de reducción o suspensión es finalmente despedido se le repondrá la prestación de desempleo hasta el límite de 120 días.</p> <p>Reducción entre el 33% y el 50% de la jornada</p>	<p>Si el trabajador con ERE de reducción o suspensión es finalmente despedido se le repondrá la prestación de desempleo hasta el límite de 180 días.</p> <p>Reducción de jornada entre el 10% y el 70%.</p>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>No dice nada.</p>	<p>Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy), tan solo cambia del Art. 47 del ET:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las causas de Fuerza Mayor reguladas en los Reales Decretos durante la pandemia pasan a ser contenido permanente de la norma de los ERTE. - El periodo de consultas se reduce a 7 días en caso de que la empresa tenga menos de 50 trabajadores.

NUEVO ARTÍCULO 47 BIS: NUEVA REGULACIÓN DE ERTE PERMANENTE

El mecanismo lleva el nombre de **RED (Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilidad en el Empleo)**.

Establece nuevos ERTE permanentes que completará a los actuales ERTE por fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Se fundamentan en que las empresas tengan mayor flexibilidad para cuando sufran una coyuntura adversa o tengan que ajustarse por motivos estructurales como la transición tecnológica. Solo podrá ser utilizado cuando **sea activado por una decisión del Consejo de Ministros a propuesta de los ministerios de Trabajo, Seguridad Social y Economía**.

Dos modalidades de nuevos ERTE

1.- El de **Causas estructurales**: para crisis sectoriales o automatización de procesos. Se activa en los sectores para las empresas que introduzcan "nuevos métodos de trabajo y producción" y donde mantener la plantilla suponga una "pérdida de competitividad". Este mecanismo conlleva la puesta en marcha de un plan de recolocación (similar al que hicieron con las "reconversiones industriales" de los años 80). El Plan de recolocación podrá ser gestionado por empresas privadas.

2.- El de **Causas cíclicas**: El Ministerio de Economía fijará los indicadores para activar este mecanismo.

En ambas modalidades las empresas deberán solicitar el ERTE de reducción de jornada y si no fuera posible la suspensión de contratos.

Las empresas acogidas al mecanismo RED tendrán derecho a **mayores créditos** para financiar formación oficial programada. Dependiendo del tamaño de la plantilla, oscilarán entre los 425 y los 320 euros por trabajador/a.

Los trabajadores/as podrán ser excluidos e incluidos del ERTE según marche la empresa.

Se constituye un Fondo Red. Los trabajadores/as afectados por un Red cobrarán el equivalente al 70% de la base reguladora durante la vigencia de la medida, y no superará los 1.271 euros al mes (el 225% del IPREM, que ahora se sitúa en los 564 euros al mes).

En los contratos a tiempo parcial se calculará en función del promedio de las horas trabajadas. Esta prestación es incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o ajena a tiempo completo. Será compatible con otro trabajo a tiempo parcial. El tiempo de percepción de esta prestación no se considerará como consumido de la duración de futuros accesos a la prestación por desempleo.

El tiempo de percepción de esta prestación no tendrá la consideración de periodo de ocupación cotizado.

Las empresas al acogerse a este mecanismo ahorran el pago de salarios y cargas sociales. Los trabajadores/as "a cambio de mantener el empleo" perderán, cuando menos, el 30% de su salario lo que supone normalizar un nuevo atraco a los salarios y garantizar la miseria para millones de trabajadoras/es que tienen contratos a tiempo parcial y con ello salarios ya miserables de por sí.

Las empresas se garantizan también verdaderas bolsas de empleo de las que sacar o meter trabajadores/as cuando consideren. A cambio de semejante atropello no hay garantía alguna de estabilidad futura.

Resulta, dicen, "utópico", "imposible", "ideas obsoletas", exigir frente a la crisis **la nacionalización de las industrias claves y la banca**, pero es "moderno", "progresista" y "realista" financiar las crisis de los capitalistas con fondos públicos, a costa de los salarios y de una deuda pública que seguiremos pagando los trabajadores/as y el pueblo.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR ABSENTISMO

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de Gobierno	R.D. Ley 32/2021
Cabe extinción por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos periodos de tiempo.	Cabe extinción por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo.	Cabe extinción por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses. Desaparece el requisito de absentismo de la plantilla.	Derogaremos la posibilidad de despido por absentismo causado por bajas por enfermedad.	El Pacto no aborda de este tema, porque según el Gobierno quedó resuelto desde el 19 de febrero de 2020 cuando se derogó el Art. 52d del ET.
No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones.	Se mantiene igual.	Se mantiene igual.	No dice nada.	

El gobierno anunció a bombo y platillo que con la derogación de este artículo quedaba "prohibido el despido estando de baja". Lo que se derogó es el despido por concatenar un número de bajas médicas a partir de las cuales estaba justificado. Esto no quiere decir que estando de baja no te puedan despedir. Las empresas alegan otras causas y el despido sería improcedente, en el mejor de los casos.