

Reforma Laboral 2012.

Por Fabián Nevado.

La Reforma Laboral del Partido Popular ha supuesto unas modificaciones de las relaciones laborales muy perjudiciales y agresivas para los trabajadores en su conjunto. Se ha premiado a las empresas con unas herramientas que permiten el despido más barato tanto de manera individual como colectiva. Y gratis en los contratos a los jóvenes durante el primer año. La supresión de la Autorización de un ERE por parte de la Autoridad Laboral supone que el empresario pueda emplear esta medida siempre que quiera y ejecutarla sin control previo. Eso supone una carta blanca para el despido colectivo y también individual. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo van en la misma línea, lo que provocará que la regulación laboral que existía hasta ahora quede seccionada en su **espin**a dorsal.

Abrir la puerta a los Expedientes de Regulación en las empresas del sector público es subvertir de manera profunda la estabilidad laboral que existía en estos sectores. Igual que suprimir la ultraactividad de los Convenios colectivos y autorizar la cláusula de INAPLICACIÓN de descuelgue salarial. La Movilidad Funcional y la Geográfica, junto con el despido individual por absentismo es otro ataque a la línea de flotación de la estabilidad laboral. En suma, se ha precarizado el trabajo en su conjunto y es una reforma que facilita el despido Objetivo en toda su intensidad y que no ha sido pensada para crear **empleo** estable y sin precarizar.

Despido Improcedente. Más barato.

El contrato indefinido ordinario con una indemnización de 45 días por año de servicio si el despido era improcedente y un máximo de 42 mensualidades desaparece a futuro.

La indemnización del nuevo contrato indefinido será de 33 días por año trabajado y un máximo de 720 días (24 meses) a partir de ahora para todos los contratos que se realicen a la entrada en vigor de la ley. Las compensaciones acumuladas (derechos adquiridos) no se anulan de forma retroactiva para los que tengan contratos indefinidos antes de promulgarse la ley.

No obstante, si la indemnización acumulada hasta la publicación del decreto sumaba más de 24 meses, esta no se pierde: el cálculo abarcará hasta las 42 mensualidades o su parte proporcional. Ejemplo: si un despido es improcedente el trabajador percibirá 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades desde su inicio de la relación laboral hasta la fecha en que ha sido aprobada la reforma laboral. Y el resto de tiempo

el cálculo sería de 33 días por año trabajado con un máximo de 720 días. En ningún caso la indemnización máxima puede ser superior a 42 mensualidades.

Juan entró a trabajar el 1 de enero del 2000 y ha sido despedido el 31 de julio de 2012. La indemnización que le correspondería en caso de despido improcedente reconocido sería la siguiente: 01/01/2000 hasta el 10/02/2012 sería de 45 días y desde el 11/02/2012 hasta el 31/07/2012 de 33 días. En ningún caso la indemnización máxima puede ser superior a 42 mensualidades.

Salarios de Tramitación.

Se han modificado los salarios de tramitación en este tipo de despidos beneficiando única y exclusivamente al empresario, que es quien tiene la potestad de abonarlos o no, según sus intereses. Si un despido es declarado improcedente el empresario pagará los salarios de tramitación si vuelve a readmitir al trabajador. Si no lo hace, **no los paga** ya que el perjuicio que supone la **pérdida de empleo queda compensado con el percibo** por parte del trabajador de la **prestación de desempleo** desde el mismo día del despido.

Despido Procedente.

El despido procedente se mantiene en **20** días por año trabajado de indemnización con el máximo de **12** mensualidades, es lo que se conoce como despido **objetivo**. Pero se facilita su aplicación jurídica de manera generalizada.

Se aumentan las causas que ya existían, y se introducen otras nuevas: **Si durante tres trimestres de caídas pronunciadas de las ventas o ingresos** y pérdidas o previsión de ellas (ya existía), las empresas podrán recurrir a esta modalidad de despido. **Antes también se recurría, pero para evitar procesos judiciales y salarios de tramitación, se reconocía la improcedencia.**

Se desconoce si los despidos procedentes **tendrán un control judicial** que verifique si las causas invocadas (sobre todo tres trimestres de caída pronunciadas de las ventas o ingresos y pérdidas o previsión de ellas) son ciertas. Si no lo fueran, el juez decidiría si es improcedente.

Despido Colectivo: Eres de extinción de contratos, suspensión y temporales. Se elimina la autorización Administrativa.

Los Expedientes de Regulación de Empleo y de Reducción de jornada colectiva **no necesitarán autorización administrativa de la autoridad laboral**, por lo que no supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento. La labor mediadora que realizaba la Autoridad Laboral, queda anulada y cuando existan discrepancias y no se produzca el acuerdo, los trabajadores podrán impugnarlo individualmente ante la jurisdicción social como casos de despido.

Los representantes de los trabajadores podrán presentar demanda en el juzgado de lo social, lo que paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas (despidos)

hasta que se resuelva la demanda interpuesta por la representación de los trabajadores.

Eso implica **judicializar** todos los Expedientes de Regulación y **anular la labor negociadora de los sindicatos y de los propios representantes de los trabajadores** al haberse eliminado la **autorización administrativa obligatoria** de la Autoridad laboral y su labor de intermediación.

La autoridad laboral los supervisará una vez realizados, lo que de facto permite a la empresa despedir sin ningún tipo de supervisión previa.

Los periodos de consultas permanecen como estaban, un mes para las empresas de más de 50 trabajadores y 15 días para empresa de menos de 50 trabajadores.

Al no necesitar las empresas la autorización administrativa, los periodos de consulta son un mero brindis al sol ya que el empresario sabe que lo podrá ejecutar en los plazos marcados.

A las causas que existían con anterioridad: económicas, organizativas, técnicas o de producción, se han añadido **las de fuerza mayor, sin concretar qué es.**

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

La aplicación de la Reforma supondrá modificar la **jornada de trabajo, horarios y distribución del tiempo, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento**, lo que significa que la empresa podrá modificarlas cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. **Las modificaciones afectan a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos (convenios) o pactos colectivos.** La decisión de la modificación se comunicará al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad. Su aplicación podrá realizarse sin acuerdo entre las partes, y los trabajadores que no estén de acuerdo con la modificación -aunque tendrían derecho a rescindir su contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado con el máximo de 9 nueve mensualidades- podrán impugnarla ante la jurisdicción social.

Estas modificaciones sólo tendrán **carácter colectivo** si, en noventa días, afecta a **diez trabajadores** en empresas de menos de 100, y a 30 en compañías de más de 300 o al 10% entre ambas cifras.

Suspensión del contrato o reducción de la Jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

El empresario podrá **suspender el contrato de trabajo** o reducir la jornada **entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo computada (ordinaria)** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a cualquiera que sea el número de

trabajadores de la empresa. **Únicamente lo tendrá que comunicar a la Autoridad Laboral y abrir simultáneamente un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, cuya duración nunca será superior a 15 días.**

Si no existe acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de los contratos. Los trabajadores afectados podrán reclamar ante la jurisdicción social. Si supera el 10% de la plantilla se podrá interponer un conflicto colectivo que paralizaría la tramitación de las acciones iniciadas, hasta su resolución.

Negociación Colectiva.

Los **convenios de empresa** tendrán prioridad sobre los **convenios de sector bien sean de ámbito nacional, autonómico o provincial.**

La nueva normativa señala que, por acuerdo entre empresa y trabajadores y tras un periodo previo de consultas, se podrán **INAPLICAR** las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo, **sea de empresa o de sector**, cuando la empresa presente **una disminución de sus ingresos o ventas** durante **dos** trimestres consecutivos. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas entre dirección y comité de empresa, las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión paritaria del convenio, que debe **resolver en un máximo de 7 días** desde que la discrepancia fue planteada. Si no hay acuerdo, las partes se someterán a un **arbitraje vinculante**, cuyo laudo tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas y sólo se podrá recurrir en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET. Si no hay acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados, cualquiera de las partes podrá someter sus discrepancias a **la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.**

En caso de no ser así el conflicto lo resolverá en **menos de 25 días un árbitro nombrado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos**, y la decisión sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Las materias objeto del **descuelgue** se amplían e incluyen lo referente a **jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias en prestaciones de la Seguridad Social, referidas al complemento del salario cuando se está de baja médica.** El complemento de Incapacidad Temporal (IT), que tienen la mayoría de convenios, puede quedar suprimido **por el descuelgue empresarial.**

La **ultraactividad** de los convenios, antes sin límite, durará a partir de ahora un máximo de **dos años**. Si comité y empresa no llegan a un acuerdo, se recurrirá a una solución extrajudicial de conflictos. El convenio dejará de estar vigente.

Despidos sin límites.

Las empresas con beneficios que quieran reducir plantilla entre los trabajadores mayores de 50 años **con cargo a sus recursos propios** tendrán que cumplir con el requisito de que el despido afecte, al menos a 100 trabajadores, según se establece en la disposición transitoria duodécima última. Afectados por D.A decimosexta ley 27/2011.

Contratos temporales.

El Gobierno ha vuelto a aprobar el límite para los encadenamientos de contratos temporales en **24** meses a partir del **31 de diciembre de 2012** con el objetivo de acabar con la temporalidad. **Se suprime** la ley Caldera de encadenamiento de contratos que permitía hasta tres años.

Despidos colectivos en empresas con beneficios.

Las grandes empresas (**más de 500 trabajadores**) que realicen despidos colectivos en los que se incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público. Estarán obligadas a hacerlo si han tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inició el procedimiento de despido colectivo, bajo los criterios del artículo 51 del ET.

Contrato para emprendedores.

El Ejecutivo ha creado un nuevo contrato indefinido para pequeñas y medianas empresas de hasta 50 trabajadores que tendrá una deducción fiscal de 3.000 euros por la contratación de menores de **30 años**. A esta cifra se podrán sumar otros 3.600 euros si el menor de 30 años está en el paro. Si se trata de un **parado** de larga duración, la bonificación será de **4.500 euros**. En ambos casos el trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses.

Además, el trabajador podrá compatibilizar el **25%** de la prestación contributiva por desempleo **durante un año** con el nuevo sueldo, mientras que **la empresa tiene derecho a una deducción fiscal del 50%** durante un año, pero el **desempleo consumido no se repone** y el tiempo que está trabajando en esta situación **no genera nuevo desempleo**.

Sector Público. Empresas públicas.

En las empresas públicas se podrán aplicar despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Abre la posibilidad de presentar ERES como en las empresas privadas y apunta un factor muy preocupante en la normativa y es **el de una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos**. Se considera insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente si se produce durante **tres trimestres**.

Esta disposición adicional segunda de la ley permite que todas las administraciones públicas del Estado, autonómicas y locales (ayuntamientos) puedan invocar causas

organizativas, económicas, técnicas y de producción para despedir al personal laboral de empresas públicas. En la disposición adicional tercera se excluye a las administraciones públicas de su aplicación, es decir al personal funcionario sea o no de carrera.

Bonificaciones para jóvenes y mayores.

Las empresas **de menos de 50 trabajadores** tendrán una bonificación en la cuota de la Seguridad Social de **hasta 3.300 euros** cuando contraten indefinidamente a jóvenes de entre **16 y 30 años** durante **tres años**. **El primer año 1.000, el segundo 1.100 y el tercero 1.200 euros.** **Si es mujer**, y se le contrata en sectores con poca presencia femenina, la bonificación a la Seguridad Social será de **1.500 euros anuales**.

El periodo de prueba durará un año, y podrá ser DESPEDIDO sin ningún tipo de indemnización alguna durante el primer año de trabajo.

En el caso de los parados de **larga duración y mayores de 45 años** que hayan estado inscritos en las oficinas de empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación, la empresa tendrá una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.300 euros año durante un periodo de tres.

Movilidad Funcional.

Permite el cambio de la función del puesto de trabajo dentro de las titulaciones académicas o profesionales precisas para realizar la prestación laboral. **Esto significa que los trabajadores estarán obligados a realizar funciones tanto superiores como inferiores que no correspondan a su grupo profesional cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo que sea necesario sin superar los 6 meses en el periodo de un año u 8 meses durante dos.** **El trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente de la categoría superior y mantendrá su misma retribución en el caso de funciones inferiores.** La decisión de la movilidad funcional se ha de comunicar al Comité de Empresa.

Movilidad Geográfica.

Se permite la movilidad geográfica siempre y cuando haya causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideran las que están relacionadas con la **competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo de la empresa.** **La decisión de la movilidad deberá ser comunicada al trabajador y a los representantes legales con un plazo de treinta días a la fecha de su efectividad.**

Una vez notificada, el trabajador tendrá derecho a optar por el traslado percibiendo una compensación por gastos (**sin cuantificar**) o a rescindir su contrato percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con el máximo de 12 mensualidades.

Absentismo.

Se modifica el concepto de **absentismo colectivo** en la empresa y sólo se centra en el individual. Lo que significa que por faltas de asistencia al trabajo, justificadas pero intermitentes que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses **serán causa de DESPIDO con una indemnización de 20 días por año de servicio con el máximo de una anualidad, siempre que se acredite la causa por parte de la empresa. Si no se acredita, el despido será improcedente.**

No contabiliza como **absentismo** las ausencias por huelga legal, la representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, baja maternal, riesgo durante el embarazo y la lactancia. Tampoco contabiliza las enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones.

Tampoco contabiliza la enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y **tenga una duración de más de 20 días consecutivos**, ni las derivadas por situación física o **psicológica derivada de violencia de género acreditada por los servicios sociales o de Salud.**

Colectivos protegidos.

En el **despido colectivo**, los representantes de los trabajadores tienen derecho de permanencia en la empresa. Ahora se ha ampliado legalmente a los **trabajadores con cargas familiares**, los mayores de determinada edad o las **personas con discapacidad** también tendrán prioridades de permanencia en la empresa si **así se pacta en el convenio.**

Barcelona, 17 de febrero de 2012

© Fabián Nevado