



LA REFORMA LABORAL

R.D. Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

El Gobierno, a través de esta reforma laboral, pretende crear un marco normativo más flexible que permita a la empresa poder adaptarse a diferentes contextos económicos. Esa mayor flexibilidad se traduce fundamentalmente para los trabajadores en una **pérdida o disminución de derechos con trascendencia económica** directa y en una **mayor flexibilidad en la concreción de las condiciones de trabajo** derivadas no solo de lo establecido en los convenios colectivos, sino de lo pactado individualmente.

A cambio, concede a los trabajadores **mayores derechos formativos de cara a que estos consigan una estabilidad en el empleo**, no por el coste que supone para el empresario el despido, sino en lo que pierde la empresa, desde el punto de vista productivo, despidiéndoles. Se consolidan estas garantías suprimiendo el período mínimo de formación para adaptarse a cambios operados en el puesto de trabajo fijado en 3 meses, extremo para nuestro sector muy positivo, dado que las adaptaciones son de mayor envergadura y necesitan plazos superiores de formación. En esta parcela formativa, también se valora de forma positiva el reconocimiento de la formación para adaptarse al puesto de trabajo que debe ser **por cuenta y tiempo de la empresa**.

Es evidente la pérdida de derechos que se produce con la generalización de una indemnización por **despido improcedente** de 33 días por año trabajado, aunque se atenúa como consecuencia de la transitoriedad introducida en la norma, por la que aquellos contratos suscritos con anterioridad a la reforma se les respetan los

45 días por año, con el máximo de 42 mensualidades. Este extremo tan solo tendrá una repercusión positiva en los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a 16 años. **Los trabajadores con antigüedad menor de 16 años serán, junto a los nuevos contratados, los grandes perjudicados.**

Los **salarios de tramitación** que se generan por los días que van desde que el trabajador es despedido hasta la fecha de resolución judicial, por la que se reconoce la improcedencia, dejan de abonarse para los casos en que la empresa opte por la indemnización en vez de la readmisión. Esto supone un ahorro para el Estado y para la empresa, en la medida que el primero deja de abonar los días que excedan de los 90 y la segunda, por un lado, acota el riesgo económico de una hipotética sentencia negativa, que reconozca la improcedencia en



la cantidad objeto de indemnización por despido improcedente, y por otro, se le allana el terreno, eliminando obstáculos, para posibles despidos. Otra consecuencia de esta modificación es la **judicialización de los despidos** en la medida que el empresario querrá ir hasta que el juzgado dicte sentencia, porque nada más arriesga. Para el trabajador los salarios se suplen, aunque mínimamente, con la percepción de la prestación de desempleo que podrá percibirse desde el día siguiente al despido.

También supone un retroceso en el derecho de los trabajadores el reconocimiento de las **faltas de asistencia justificadas como un motivo de despido procedente**. Si bien, el Gobierno pretende reducir el absentismo, no lo hace a través de perseguir a los que actúan fraudulentamente, sino que lo hace a través de “criminalizar” a todos aquellos que ante situaciones médicas ajenas a su voluntad no pueden ir a trabajar durante cortos y reiterados períodos de incapacidad. Ahora cabe extinguir el contrato de trabajo por faltas de asistencia, 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. **Esta regla pasa a aplicarse siempre, cuando hasta ahora era paso previo para poder aplicarla, que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo superara el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo, y antes el 5 %.**

Con la reforma se introducen mayores dosis de arbitrariedad e inseguridad, para llevar a cabo **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, en la medida que, por un lado, se asocia la existencia de motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción en la existencia de causas que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo, y por otro, se elimina la necesidad de que las modificaciones vayan encaminadas a prever una evolución negativa de la empresa o a mejorar las perspectivas de la misma. Se incluye de forma novedosa el salario, a título individual, como materia propia de modificación sustancial, circunstancia que con anterioridad solo era posible ante una

modificación, o bien de carácter colectivo, o bien, a través, de una modificación contractual voluntaria. No obstante, la reducción salarial no será posible si con ella se establece un salario por debajo de lo establecido en tablas salariales, salvo la existencia de un convenio de ámbito empresarial que así lo establezca o la existencia de un descuelgue salarial, que dicho sea de paso, se podrá producir por el simple hecho de tener al menos pérdidas durante dos trimestres consecutivos.

Modificación también reseñable, desde el punto de vista negativo, es la inclusión de hasta **un 5% de la jornada anual de libre distribución, más allá de la jornada regular.**

Se **fomenta la negociación colectiva en el ámbito de la empresa**, para que las condiciones pactadas se ajusten a los ámbitos donde deban aplicarse. Este aspecto pudiera ser positivo en grandes empresas, **pero no lo es en nuestro sector, donde las empresas son más reducidas y los convenios colectivos de empresa que pudieran surgir, arrojarán peores condiciones laborales que las pactadas en ámbitos superiores, donde existe mayor dosis de poder de negociación.** Ahora se da prioridad a estos convenios colectivos de ámbito inferior, incluso para apartarse de lo establecido convencionalmente a nivel nacional.



RESUMEN

R.D. Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

En el BOE del sábado 11 de febrero, se ha publicado el R.D. Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Con entrada en vigor el 12 de febrero. Si bien este Real Decreto ya es efectivo todavía puede ser modificado en el trámite parlamentario en el que se presentan enmiendas. Una vez ratificado por el Congreso quedará aprobado el texto definitivo. **Se trata de una reforma compleja y extensa**, que requiere de un estudio detallado. A continuación destacamos los **principales aspectos de la misma**.

DESPIDO

DEFINICIÓN DE CAUSAS ECONÓMICAS:

Por un lado, **se amplía el concepto** con la inclusión dentro del mismo de la disminución de ingresos **o ventas** persistentes, concretándose la misma en **tres trimestres consecutivos**; y por otro, se **flexibiliza** el concepto en la medida que la empresa **no tendrá que justificar la razonabilidad de la decisión extintiva** en base a prevenir la evolución negativa o en mejorar la situación.

SE GENERALIZA LA INDEMNIZACIÓN POR

DESPIDO: En caso de despido improcedente, la indemnización será de **33 días por año**, con un máximo de 24 mensualidades (antes 45 días por año, con el tope de 42 mensualidades). Para los contratos vigentes antes del 12 de febrero de 2012, se establece un doble cómputo: 45 días por el tiempo trabajado antes de esa fecha, y 33 días por el tiempo posterior. **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.

DESAPARECEN LOS SALARIOS DE

TRAMITACIÓN: **Solo se abonarán** en caso de despido improcedente **si la empresa opta por la readmisión del trabajador**, o cuando el

despido sea nulo, o de un representante legal o sindical. Y como consecuencia **desaparece la posibilidad de despido express**, ya que el empresario ya no tiene la necesidad de consignar la indemnización para evitar los salarios de tramitación.

CONTRA EL ABSENTISMO LABORAL:

El despido por faltas de asistencia al trabajo será procedente cuando se produzcan faltas intermitentes (justificadas o no) que supongan el 20% de su jornada en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses discontinuos en un periodo de 12 meses. Con independencia del índice de absentismo total de la plantilla (antes en el 2,5%). Para este caso la indemnización será de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades.

SE SIMPLIFICA LA TRAMITACIÓN DEL

ERE: Se suprime la necesidad de **autorización administrativa** previa en los expedientes de regulación de empleo, salvo en los supuestos de extinción de contratos por fuerza mayor. Las rescisiones serán impugnables en el orden social. El procedimiento está pendiente de desarrollo reglamentario.

SE ELIMINA EL PERIODO MÍNIMO DE FORMACIÓN PREVIO DE 3 MESES

para adaptarse a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. Y establece que la decisión extintiva no podrá imponerse hasta trascurrido 2 meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación.

SE PENALIZA EL DESPIDO A MAYORES DE

50: Mediante una **aportación económica al Tesoro Público** que deberán hacer las grandes empresas (más de 500 trabajadores) que realicen un despido colectivo que afecte a trabajadores de esta edad, siempre que hayan tenido beneficios durante los dos últimos ejercicios económicos.

LA APORTACIÓN DEL FOGASA: Se reduce a la extinción procedente de contratos indefinidos en empresa de menos de 25 trabajadores y sobre un total de 8 días por año trabajado.

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

SE FLEXIBILIZA EL CONCEPTO DE CAUSAS JUSTIFICATIVAS: Con carácter general **se presume que existen** causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con aquellas **causas que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica** del trabajo. Se elimina la necesidad de que las modificaciones vayan encaminadas a prever una evolución negativa de la empresa o a mejorar las perspectivas de la empresa.

SE AMPLÍAN LAS POSIBILIDADES: Se incluye la **reducción de salario** como modificación sustancial y **se amplía** el ámbito de las modificaciones de las condiciones de trabajo de carácter individual, no solo a lo que disfrutaban los trabajadores como consecuencia de su **contrato o acuerdo**, sino **también** a las **condiciones derivadas de pactos colectivos o decisiones unilaterales** del empresario.

SE SIMPLIFICA LA REGULACIÓN DEL PROCEDIMIENTO: Se establece un periodo de **preaviso de 15 días** a la fecha de efectividad de la modificación (antes fijada en 30 días).

SE MODIFICA LA ADSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR (MOV. FUNCIONAL): Las funciones del trabajador ya no vienen determinadas por su inclusión en una categoría profesional, sino por su adscripción a un **grupo profesional**, que engloba aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y dentro del cual hay posibilidades más amplias de movilidad funcional.

SE INCLUYE LA POSIBILIDAD DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO: Se podrá fijar mediante convenio o por acuerdo de empresa y representantes de los trabajadores, en defecto de acuerdo **la empresa se reserva la posibilidad de distribuir de manera irregular hasta un 5%** de la jornada anual.

CONTRATACIÓN

SE REDUCEN LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN: Se regula un nuevo contrato indefinido, se potencia el contrato para la formación y el aprendizaje, se regula por primera vez la figura del “teletrabajo” o trabajo a distancia, y se mantienen los contratos fijos discontinuos, los contratos por obra y servicio y los temporales.

NUEVO CONTRATO INDEFINIDO: Contrato de apoyo a los emprendedores, para empresas de menos de 50 trabajadores, con un período de prueba de un año. Se establecen incentivos fiscales y bonificaciones en cuotas de la Seguridad Social si los contratados son menores de 30 años o parados mayores de 45 años: Los trabajadores podrán **compatibilizar** su sueldo con el 25% de la prestación por desempleo que venían percibiendo. Periodo de prueba de 1 año.

FOMENTO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE: Se amplía la duración máxima de estos **contratos** a 3 años. Se mantiene la edad máxima para su formalización hasta los 30 años, mientras la tasa de desempleo no baje del 15% (entonces pasará a ser de 25 años).

LÍMITE A LOS CONTRATOS ENCADENADOS: Se mantiene la suspensión del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que se permite el encadenamiento de contratos temporales más allá de 24 meses, pero solo **hasta el 31 de diciembre de 2012** (antes hasta el 31 de agosto de 2013).

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: Se establece la posibilidad de hacer horas extraordinarias en estos contratos.

FORMACIÓN

PERMISO POR FORMACIÓN: Se regula un **permiso retribuido** de 20 horas de formación al año acumulable por periodos de 3 años.

SE RECONOCEN Y CONCRETAN NUEVOS DERECHOS: como el derecho a la **formación dirigida a la adaptación al puesto de trabajo con cargo a la empresa y con la consideración de tiempo efectivo de trabajo.**

IMPLANTACIÓN DE LA CUENTA DE FORMACIÓN: a través de su desarrollo reglamentario y **estudio de la creación del cheque formación.**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

SE FACILITA EL DESCUELGUE: Si la empresa acredita pérdidas durante al menos **dos trimestres** consecutivos, se permite la inaplicación, no sólo de las cláusulas salariales, sino también de otras condiciones establecidas en el convenio colectivo: jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos,

sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, o mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. [art. 14]

PRIORIDAD APLICATIVA DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA: Tendrán preferencia sobre los convenios sectoriales de ámbito superior.

“ULTRACTIVIDAD” DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: Una vez terminado el periodo por el que se pactaron, permanecerán vigentes durante un plazo máximo de 2 años, mientras no se pacte otro que los sustituya.

OTRAS MATERIAS

SE RECOGE EL DERECHO A DISFRUTAR DE VACACIONES EN PERIODOS DIFERENTES A LOS ESTABLECIDOS: Cuando éste coincida no solo con una incapacidad temporal, sino también, entre otras con la lactancia, incluso más allá del año natural y con un plazo de 18 meses desde la finalización del año del hecho.



FSIE

Bravo Murillo, 305 - 1º izda.
28020 Madrid
Tel. 91 571 67 45 - Fax: 91 571 78 74
federacion@fsie.es
www.fsie.es