

Reforma Laboral Más Pobres y Menos Derechos

Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero



www.solidari.es



REFORMA LABORAL

La reforma laboral aprobada por el Gobierno del PP supone el mayor recorte de derechos laborales desde que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores (1980). Gobierno y empresarios reconocen que no va a servir para crear empleo a corto plazo. Pero, según ellos, cuando la economía comience a recuperarse facilitará la creación de empleo. Mienten: la creación de empleo depende de la reactivación económica y del aumento de la demanda, no del marco normativo.

La reforma facilita y abarata el despido y aumenta el poder de los empresarios para reducir los salarios y para modificar las condiciones de trabajo y los convenios colectivos. A corto plazo, va a provocar un aumento de los despidos y del paro y una disminución de los salarios, que junto a los recortes en el gasto público harán que la demanda caiga aún más, retrasando la salida de la crisis. A medio y largo plazo, cuando se produzca la reactivación económica, el empleo que se cree será más precario, con menor salario, con menos derechos y más frágil, ya que se destruirá de manera más fácil y barata en cuanto asome una nueva crisis.

Las recetas aplicadas por la derecha en toda Europa están siendo un fracaso: lejos de salir de las crisis la están prolongando. Es como prescribir una dieta de adelgazamiento a una persona que padece de anorexia. Para salir de la crisis, lo que se necesita es justo lo contrario: una mejor distribución de la riqueza, una verdadera reforma fiscal progresiva, mayor inversión pública e impulso de un modelo productivo basado en el desarrollo tecnológico y en la cualificación, con empleo estable y de calidad.

Despido más fácil y barato

Facilita el despido por causas económicas, con indemnización de 20 días por año y máximo de 12 mensualidades. Bastará acreditar la existencia de **pérdidas actuales o previstas**, o la **disminución** de los ingresos o ventas durante **tres trimestres consecutivos** (aunque no haya pérdidas). En medio de la crisis, resulta aplicable prácticamente a todas las empresas.

No se exige, como se exigía antes, que los resultados puedan *"afectar a la viabilidad (de la empresa) o a su capacidad de mantener el volumen de empleo"*, ni *"justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado"*. **Basta acreditar la causa alegada.** Lo mismo ocurre en los despidos por causas técnicas, organizativas y productivas.

Se elimina la autorización administrativa previa en los despidos colectivos (que afecten al 10% de la plantilla). Tras el período de consultas, la empresa puede, a falta de acuerdo, imponer los despidos. ¿Qué empresa va a negociar mejoras en las indemnizaciones, si ya no necesita la autorización administrativa? Consecuencia: 20 días por año.

Se limita el control judicial de los despidos. Al no exigirse acreditación de la entidad de la causa, ni de la razonabilidad, proporcionalidad y finalidad de los despidos, **los tribunales deberán limitarse a constatar la concurrencia de la causa alegada.**

Se podrá aplicar el despido por causas económicas **al personal laboral del sector público**, en caso de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente (tres trimestres consecutivos) para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

En definitiva, **se generaliza el despido por causas objetivas**, con indemnización de 20 días por año y máximo de 12 mensualidades, lo que propiciará el

despido de personas de más edad y con más antigüedad, siendo sustituidas, en el mejor de los casos, por nuevas contrataciones más precarias y con menos derechos.

La indemnización por despido improcedente será de 33 días por año, con un máximo de 24 meses (antes, 45 días por año con un máximo de 42 meses). Para los contratos anteriores, la indemnización se calculará a razón de 45 días por año hasta la entrada en vigor de la reforma, y a razón de 33 días por año a partir de la reforma. **El límite de 24 mensualidades se aplica a todos**, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior a la entrada en vigor de la reforma (12 de febrero) resulte un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo (no se computarán los años posteriores a la reforma), sin que pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso. No obstante, ¿qué empresa va a recurrir al despido improcedente, existiendo el despido objetivo, más fácil y barato? Está claro: a partir de ahora, el despido improcedente será **residual**.

Se eliminan los salarios de tramitación. En caso de despido improcedente (sea cual fuere la causa alegada), la empresa no tendrá que abonar los salarios desde la fecha del despido hasta la declaración de improcedencia, salvo en los casos de readmisión por opción del empresario o por despido nulo, o en despidos de representantes legales o sindicales. Se abarata el despido por partida doble: la indemnización y los salarios de tramitación.

ERES temporales sin autorización administrativa

La empresa podrá suspender el contrato, o reducir la jornada (entre un 10% y un 70%), por causas objetivas, **sin autorización administrativa previa**, salvo causa derivada de fuerza mayor.

Respecto de la justificación y del control judicial, cabe decir lo mismo que de las extinciones de contratos. ¿Qué empresa va a negociar mejoras, si ya no necesita la autorización administrativa?

Modificación unilateral de las condiciones de trabajo

La empresa podrá modificar, **unilateralmente**, las condiciones de trabajo en materia de **salarios, jornada, horario, turnos, sistemas de trabajo, rendimiento y funciones**, cuando existan probadas razones que estén relacionadas con la **competitividad, productividad** u organización técnica o del trabajo en la empresa. Como casi todo tiene relación con la competitividad o la productividad, será muy fácil modificar unilateralmente las condiciones de trabajo.

Podrán modificarse las condiciones reconocidas a los trabajadores en **el contrato de trabajo y en acuerdos o pactos colectivos**, o disfrutadas por éstos por decisión del empresario. La modificación de las condiciones establecidas en un **convenio colectivo estatutario** deberá realizarse por un **procedimiento distinto**, del que hablaremos más adelante.

Las modificaciones podrán ser individuales, o colectivas (cuando afecten en torno al 10% de la plantilla). Para las individuales, bastará la notificación con 15 días de antelación. Las colectivas habrán de ir precedidas de un período de consultas de 15 días y notificarse con 7 días de antelación.

Si el trabajador resulta perjudicado por la modificación podrá rescindir su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días por año, con un máximo de 9 meses, o acudir a los tribunales, cuyo control queda limitado a constatar la concurrencia de la causa alegada.

Modificación del convenio colectivo

Por acuerdo entre la empresa y los representantes legales, por causas económicas (**disminución de ingresos o ventas durante 2 trimestres seguidos**), técnicas, organizativas o productivas, se podrán inaplicar o modificar las condiciones establecidas en convenio (sectorial o de empresa) en materia de

salarios, jornada, horario, turnos, sistemas de trabajo, rendimiento, funciones y mejoras de las prestaciones de la seguridad social. Antes, sólo era posible el "descuelgue" en materia de salarios y sólo por causas económicas.

En caso de desacuerdo, podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria y utilizar los procedimientos establecidos en los acuerdos de ámbito estatal o autonómico, incluido el arbitraje voluntario. Si no se soluciona por los procedimientos mencionados, **cualquiera de las partes** podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (órgano compuesto por la Administración y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas) o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas. La decisión de éstos, o del árbitro designado por éstos, **será obligatoria.**

Prevalece el convenio de empresa

El convenio de empresa tendrá prioridad respecto del convenio sectorial estatal, autonómico, o provincial, en materia de **salarios, abono o compensación de horas extraordinarias y su retribución, horario, turnos, planificación anual de las vacaciones, adaptación del sistema de clasificación profesional y de las modalidades de contratación a la empresa y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.** Los convenios sectoriales, de ámbito superior, **no podrán disponer lo contrario.**

Entre las facilidades para el descuelgue y la prioridad de los convenios de empresa, **los convenios sectoriales pierden gran parte de la capacidad de protección** de las personas que trabajan en pequeñas empresas, que son la inmensa mayoría.

Vigencia de los convenios

Transcurridos 2 años desde la denuncia de un convenio colectivo sin que se haya acordado un

nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél **perderá,** salvo pacto en contrario, **vigencia** y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior. En los convenios denunciados a la fecha de entrada en vigor de la reforma, el plazo de dos años se computará desde la entrada en vigor. Un ejemplo frecuente: convenio marco estatal, de mínimos, combinado con un convenio provincial o de empresa. Si el convenio provincial o de empresa pierde su vigencia se aplicará el convenio estatal de mínimos. De ser inferiores las condiciones del convenio de ámbito superior, o si no lo hubiere, se mantendrán las condiciones del convenio de origen a título personal, pero éstas podrán ser modificadas, **unilateralmente,** por la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Nuevo contrato de apoyo a los emprendedores

Podrán concertarlo las empresas con menos de 50 trabajadores, con cualquier trabajador/a. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa. **El periodo de prueba será de un año.** Durante el mismo, la empresa podrá rescindir el contrato sin motivo ni indemnización.

Incentivos fiscales. La empresa tendrá derecho a los siguientes incentivos fiscales:

- En el supuesto de que el primer contrato se realice con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una **deducción fiscal de 3.000 €.**
- Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva de desempleo, la empresa tendrá derecho a una **deducción fiscal** por un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades.

El trabajador contratado podrá voluntariamente **compatibilizar** cada mes, junto con el salario, el 25%

de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir.

Bonificaciones. Además de los incentivos fiscales, las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de Empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

- Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive: bonificación en la cuota empresarial a la seguridad social durante 3 años, cuya cuantía será de 1.000 € en el primer año; 1.100 € en el segundo y 1.200 € en el tercero. Cuando se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las cuantías se incrementarán en 100 €/año.
- Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación: bonificación de 1.300 €/año, durante 3 años. Cuando se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, la bonificación será 1.500 €/año.
- Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la seguridad social.

No podrán concertar este contrato las empresas que en los 6 meses anteriores hubieran realizado extinciones de contratos por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial, o hubieran procedido a un despido colectivo. La limitación afectará a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma, y para aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y el despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Para la aplicación de los incentivos y bonificaciones, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 3 años.

Conclusión: este contrato, de indefinido, solo tiene el nombre. En realidad, estamos ante un **contrato temporal sin causa**, que puede rescindirse durante el primer año, sin motivo ni indemnización (los temporales tienen una indemnización de 8 días/año). Los incentivos, no evitan que pueda darse el efecto de sustitución para el mismo puesto.

Contrato para la formación y el aprendizaje

Se podrá celebrar con personas mayores de 16 y menores de 25 años (con menores de 30 años, hasta que la tasa de paro sea inferior al 15%).

Se amplía la duración máxima a 3 años (antes 2, pero en atención a la necesidades de formación o vía negociación, podía ampliarse a 3).

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% en el primer año, o al 85% durante el segundo y tercero (antes el 75%). La retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, será inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo.

La formación podrá recibirse en las empresas (antes en centros de formación) y ya no se exige que la formación posibilite la obtención del título de graduado en Enseñanza Secundaria Obligatoria.

Se permite que la misma o distinta empresa pueda contratar bajo esta modalidad a la misma persona **para una actividad laboral u ocupación distinta**.

Las empresas que contraten bajo esta modalidad a personas inscritas en la oficina de empleo con anterioridad a 01-01-2012, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, a una **reducción de las cuotas empresariales** a la seguridad social del 100%, en empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75% en empresas de 250 o más.

Las empresas que transformen en indefinidos estos contratos, tendrán derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la seguridad social de 1.500 €/año, durante 3 años. En el caso de mujeres la reducción será de 1.800 €/año.

Otras cuestiones

Se eliminan las categorías. En adelante solo habrá **grupos profesionales**, que podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades. En consecuencia, **aumenta la movilidad funcional**.

El traslado a otro centro de trabajo, que implique cambio de residencia, podrá realizarse cuando existan probadas razones relacionadas con la **competitividad, productividad** u organización técnica o del trabajo en la empresa. Como casi todo tiene relación con la competitividad o la productividad, será muy fácil justificar el traslado. El personal afectado podrá rescindir su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días por año, con un máximo de 12 meses, o acudir a los tribunales, cuyo control queda limitado a constatar la concurrencia de la causa alegada.

Cuidado de menores o personas incapacitadas. La reducción de la jornada para tal fin será **diaria**. Se trata de una medida restrictiva, que limita las interpretaciones más progresistas realizadas hasta ahora por la mayoría de los juzgados de lo social y por el Tribunal Constitucional, que admitían la posibilidad de concretar la reducción, en uno o varios días de la semana.

Iruña, 20 de febrero de 2012.



www.solidari.es

Iruña, Estafeta 61-2º dcha. 948-220051
Tudela, Príncipe de Viana 3-1º 948825857

