

¿YA HA ENTRADO EN VIGOR LA REFORMA LABORAL?

Sí. Entró en vigor íntegramente el 12/2/2012. No obstante, el texto aprobado se discutirá durante las próximas semanas en las Cortes Generales y se aprobará una nueva norma que contendrá variaciones conforme a las aportaciones de los grupos parlamentarios.

¿VA A SER MÁS FÁCIL DESPEDIR (CON LA REFORMA)?

Esta reforma convierte el despido improcedente en un caso excepcional y generaliza el despido de los 20 días por año trabajado. Además, en los pocos casos en que se genere un despido improcedente, se experimentará una doble bajada: en la cuantía de la indemnización (que se ha bajado de 45 a 33 días) y en los salarios de trámite que se han eliminado (salvo que el empresario opte por readmitir).

Aclaración: los salarios de trámite son las cuantías dejadas de percibir desde la fecha de despido hasta la de notificación de la sentencia declarando la improcedencia.

Además de esto se introducen otros cambios de importancia:

1) **Despido objetivo por causa técnica, organizativa o de producción:** se rebaja la contundencia con la que se exigía acreditar la causa técnica, organizativa o de producción, ya que se ha eliminado la necesidad de "acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva".

Además, si la causa alegada, es la económica, cabrá despedir cuando durante tres trimestres consecutivos descienda el nivel de ingresos o de ventas. **Con este criterio tan claro (hasta la reforma sólo existían criterios jurídicamente indeterminados) el juez no tiene ningún margen de maniobra, debiendo dar por bueno el despido, incluso si la empresa tiene beneficios.**

Estas modificaciones afectan también al despido colectivo.

2) **Despido colectivo:** además de lo anterior, los EREs ya no tienen que ser aprobados por la autoridad laboral. Con la reforma, una vez que se agote el plazo de negociación con el Comité, y con independencia de que se haya alcanzado o no un acuerdo, el empresario podrá imponer los despidos. Los EREs temporales, tanto de reducción como de suspensión, no necesitarán tampoco autorización laboral.

3) **Despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo:** ya no será necesario que el índice de absentismo total de la empresa supere un determinado umbral bastando con la acumulación de faltas individuales. **Por tanto, se podrá despedir a quien en un periodo de 12 meses acumule faltas, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos (es decir, unos 8 días en dos meses seguidos o unos 21 días en cuatro meses discontinuos).**

Aclaración: esta modalidad extintiva consiste en la posibilidad de despedir con una indemnización de 20 días por año a quienes falten al trabajo por acumular bajas por contingencias comunes. Las únicas bajas por contingencias comunes que no computan, son las relacionadas con el embarazo/lactancia y las que tengan una duración superior a 20 días.

4) **Despido express:** se suprime la posibilidad de que el empresario reconozca la improcedencia de los despidos (ahora sólo podrá hacerlo un juez) lo que supone acabar con el despido express.

Aclaración: el despido express tenía como objeto facilitar el despido aunque sin abaratarlo. El empresario aún teniendo justa causa de despido objetivo, prefería pagar más (45 días en vez de 20) pero tener la seguridad de que si el trabajador le demandaba no se generaban salarios de trámite; al trabajador por su parte no le traía cuenta demandar ya que en esta modalidad de despido no se generaban salarios de trámite. ¿Para qué se iba a demandar si lo máximo a lo que se podía aspirar (los 45 días) ya los había abonado el empresario?

En resumen, las prácticas extintivas del empresario van a operar un cambio radical: mientras que antes el despido individual se cerraba con la indemnización de 45 días, ahora se va a cerrar con la de 20 días.

CON LA REFORMA ¿QUÉ DEBE HACER EL TRABAJADOR DESPEDIDO?

Ahora cualquier despido debe ser impugnado ya que, aunque nos den la indemnización de 33 días, se necesita que un juez dictamine la improcedencia para que la indemnización al completo esté exenta de tributación.

¿ES VERDAD QUE LA CARGA DE LA PRUEBA ES AHORA PARA EL TRABAJADOR?

No, la carga de la prueba sigue correspondiendo al empresario. Lo que es cierto, es que al haberse introducido criterios de despido indiscutibles, al empresario le va a ser mucho más fácil demostrar la causa que alegó para el despido.

CON LA NUEVA REFORMA LABORAL ¿QUÉ INDEMNIZACIONES SE HAN MODIFICADO?

Sólo la de los despidos declarados improcedentes, es decir, la de 45 días de salario por año trabajado con el límite de 42 mensualidades. La indemnización por despido colectivo y objetivo se mantiene en la misma cuantía: 20 días por año trabajado con el límite de 12 mensualidades.

Aclaración: un despido es improcedente cuando no se ajusta a las causas de extinción de la relación laboral que recoge la Ley (fin de obra, incumplimiento grave del trabajador, etc) o cuando no se cumplen los requisitos formales (notificación por escrito, preaviso, etc).

¿CUAL VA A SER LA CUANTÍA DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE?

Con la reforma se generan cuatro situaciones distintas para calcular la indemnización por despido improcedente:

1) **Contratados en 1984 o antes:** no se ven afectados por la bajada ya que con 28 años de servicio se respetará lo ya devengado, es decir, que en caso de despido improcedente les corresponden 42 mensualidades.

2) **Contratados entre 1984 y 1996:** se les congela la indemnización devengada hasta el 12 de febrero, es decir, que conforme a

su antigüedad a 12 de febrero les corresponderá una cuantía que superará las 24 mensualidades pero no llegará a las 42.

3) **Contratados entre 1996 y 2012:** tendrán que hacer dos cuentas, una primera desde la fecha de ingreso en la empresa hasta el 12 de febrero de 2012, a razón de 45 días de salario por año de servicio, y una segunda desde la reforma hasta la fecha de despido, a razón de 33 días de salario por año. En todo caso el tope será ya de 24 mensualidades (que equivalen a 720 días).

4) **Nuevas contrataciones:** la indemnización será en todo caso de 33 días de salario por año de servicio con un tope de 24 mensualidades.

En resumen, la bajada en la indemnización por despido improcedente afecta a quienes tengan menos de 28 años de antigüedad, oscilando la reducción, conforme a la antigüedad, entre un 27% y un 43%.

TRAS LA REFORMA ¿EL FOGASA SÓLO CUBRIRÁ LOS DESPIDOS DE LAS PYMES?

No, la reforma mantiene la protección del FOGASA tal y como regía hasta el momento, con la única salvedad de que se amplía la cobertura para las empresas de menos de 25 trabajadores.

¿ES VERDAD QUE ESTA REFORMA PERMITE QUE SE BAJEN LOS SUELDO?

El empresario podrá bajar el salario base, así como cualquier otro concepto ya consolidado, a través de varias vías y **con el único tope del SMI:**

1) **Porque en materia salarial el convenio de empresa tiene prioridad frente a los convenios de sector.** La reforma establece la prioridad del convenio de empresa en numerosas materias: cuantía del salario base, cuantía de los complementos, abono o compensación de las horas extra, retribución específica del trabajo a turnos, horario, distribución del tiempo de trabajo... **Por tanto, el empresario que no quiera aplicar los sueldos del convenio supra-empresarial podrá negociar con el comité un convenio específico para su empresa que incluya unas tablas salariales más bajas.**

2) **Porque los convenios podrán revisarse durante su vigencia aunque no concurra causa justificativa.** Esto supone que el empresario que cuente con un convenio de empresa, si quiere dar marcha atrás en los salarios pactados, **podrá reabrir la mesa negociadora del convenio a efectos de pactar unas tablas nuevas sin, que sea necesario alegar causa y sin necesidad de que transcurra un tiempo mínimo desde la firma del convenio.**

3) **Porque la materia salarial recogida en convenio podrá inaplicarse si concurre causa justificativa (descuelgue).** Con independencia del ámbito del convenio (sectorial, de empresa, autonómico, provincial...) el empresario podrá descolgarse de determinadas materias (cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada de trabajo...) si concurre causa económica, técnica, organizativa o de producción; **entre los criterios para demostrar que la causa económica**

concorre, se ha incluido "la bajada de ventas o ingresos durante dos trimestres consecutivos".

Para efectuar estos descuelgues es necesaria la apertura de un periodo de consultas con los trabajadores. La reforma ha introducido que en caso de desacuerdo y finalizados en su caso los procesos ordinarios de resolución de conflictos que sean de aplicación en la empresa, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional (o al órgano autonómico correspondiente) que **deberá dictar, por sí misma o a través de un arbitro, resolución en el plazo máximo de 25 días;** esta resolución sólo podrá impugnarse por causas extraordinarias.

4) **Porque por primera vez se permite hacer modificaciones sustanciales en las cuantías salariales no recogidas en convenio.** Si a diferencia de los casos anteriores, la cuantía salarial o el sistema de remuneración que se pretende modificar no viene establecida en un convenio colectivo sino en un "título no estatutario" (conceptos otorgados por voluntad unilateral del empresario, convenios no publicados en un boletín oficial...) entonces **el empresario podrá bajar el sueldo unilateralmente cuando concorra causa económica, técnica, organizativa o de producción.** Además, a la hora de demostrar que concurre la causa alegada, valdrá con que ésta "esté relacionada con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa". Si la medida afecta a un determinado número de trabajadores, será obligatorio abrir con el comité un periodo de negociaciones pero, **aunque no se consiga acuerdo, el empresario podrá imponer la bajada salarial.**

Si un trabajador, a diferencia de los supuestos anteriores, sufre a través de esta vía una bajada de sueldo, podrá pedir la rescisión del contrato con una indemnización de 20 días con el tope de 9 mensualidades; con carácter extraordinario podrá pedir la rescisión con la indemnización por despido improcedente.

¿LA REFORMA IMPLICA MAYOR FLEXIBILIDAD HORARIA?

Sí. **Las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año, el 5% de la jornada.** No obstante, por convenio o, en su defecto, por acuerdo de empresa, se podrá establecer otra distribución irregular. Además, la reforma puede implicar tanto mayor flexibilidad como mayor jornada, por las mismas razones que se han explicado en materia salarial:

- 1) Porque en los tiempos de trabajo el convenio de empresa tiene prioridad.
- 2) Porque, sin necesidad de causa, las mesas negociadoras de los convenios pueden reabrirse en cualquier momento y para revisar cualquier materia.
- 3) Porque en materia de tiempo de trabajo también cabe descolgarse del convenio de aplicación.
- 4) Porque las materias horarias no recogidas en convenios o pactos estatutarios, pueden modificarse unilateralmente por el empresario (igual que antes de la reforma).

¿LA REFORMA SUPONE MÁS FLEXIBILIDAD FUNCIONAL?

En orden a favorecer la movilidad funcional la reforma impone un sistema basado en grupos profesionales. Por tanto, al desaparecer las categorías, sólo podrá hablarse de polivalencia si se pacta hacer funciones de dos o más grupos profesionales. Además, en caso de que se acuerde polivalencia, la equiparación ya no se hará conforme a las funciones que resulten prevalentes sino conforme a las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Junto con lo anterior la reforma implica mayor flexibilidad funcional, por las mismas razones que se ha explicado en materia salarial y en tiempo de trabajo:

- 1) Porque el convenio de empresa tendrá prioridad sobre cualquier otro en la adaptación del sistema de clasificación profesional.
- 2) Porque las mesas negociadoras de los convenios pueden reabrirse en cualquier momento y para revisar cualquier materia sin necesidad de alegar causa.
- 3) Porque el empresario podrá descolgarse del convenio de aplicación, tanto en el sistema de trabajo y rendimiento, como en el sistema de clasificación profesional. Esto último no se reconoce expresamente por la reforma, pero se deriva necesariamente de la expresión que dicha norma utiliza: "cabrá descolgarse de las funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art.39 del Estatuto".
- 4) Porque los sistemas de clasificación profesional, de trabajo o rendimiento no recogidos en convenios o pacto estatutarios, pueden modificarse unilateralmente por el empresario (igual que antes de la reforma).

¿LA REFORMA FACILITA LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA?

Sí. Ya no tendrá que demostrarse que la movilidad geográfica contribuye a "mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de los recursos que favorezca la posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda".

¿PERJUDICA LA REFORMA A LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL?

Sí. Los trabajadores a tiempo parcial, por primera vez podrán hacer horas extras. El contrato a tiempo parcial conllevaba, al menos legalmente, tener una jornada previamente cerrada y determinada. Este principio quiebra con la introducción de las horas extra, ya que la jornada de estos trabajadores variará en función de las necesidades productivas de la empresa. Este descontrol horario crecerá exponencialmente si las horas extra, en vez de abonarse, se compensan con descanso. El 70% de los contratos a tiempo parcial son celebrados con mujeres, que serán, por tanto, las grandes perjudicadas de esta medida.

Aclaración: los trabajadores a tiempo parcial además de horas extra podrán seguir haciendo horas complementarias. No obstante, las horas complementarias no son utilizadas por el empresario al ser demasiado rígidas: sólo pueden hacerlas los trabajadores con contrato indefinido,

cabe renunciar a ellas con 15 días de antelación, deben pactarse por escrito..

¿CÓMO AFECTA LA REFORMA A LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR?

La reducción de jornada se desvirtúa con la reforma, al limitarse por varias vías el ejercicio de este derecho:

- 1) Los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a las necesidades productivas y organizativas de la empresa. Esto puede generar que las reducciones de jornada dejen de ser inalterables (hasta el momento lo eran con carácter general) y que puedan variar conforme a las necesidades de la empresa. Este cambio también afecta al permiso por lactancia.
- 2) La reducción de jornada deberá hacerse dentro de la jornada diaria. Antes de la reforma la reducción se hacía dentro de la jornada ordinaria, lo que permitía reducir de forma diaria, semanal, mensual o anual.
- 3) Se establecen plazos para la comunicación de la reducción de jornada. Quien quiera reducir su jornada deberá comunicarlo al empresario con 15 días de antelación o con el plazo que determine el convenio. Esto supone que por convenio colectivo se podrá exigir la planificación del cuidado de los hijos mucho antes de que se produzca su nacimiento. Este cambio también afecta al permiso por lactancia.
- 4) El trabajador estará obligado a informar al empresario sobre cuanto tiempo va acogerse a la reducción de jornada. Esta medida, además de suponer un esfuerzo de planificación familiar, puede provocar que en caso de que el trabajador cambie de idea y quiera adelantar o retrasar la fecha de vuelta a su horario habitual, el empresario pueda negarse. Este cambio también afecta al permiso por lactancia.

Por último la reforma elimina las bonificaciones por la contratación de mujeres que se reincorporen al trabajo tras el disfrute de una baja de maternidad o tras una excedencia por cuidado de hijo.

¿CÓMO FUNCIONA EL "CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES"?

Este nuevo contrato tiene como principales características las siguientes:

- 1) Sólo podrá concertarse a jornada completa y en empresas de menos de 50 trabajadores.
- 2) El periodo de prueba será en todo caso de un año. Esto supone que, llegado el año, si el empresario no quiere seguir contando con el trabajador, puede despedirle sin tener que alegar causa alguna ni abonarle indemnización.
- 3) Si el trabajador contratado tiene derecho a paro, además del salario, podrá cobrar el 25% de la prestación. No obstante si se hace uso de esta posibilidad, lo consumido se descontará del tiempo de cobertura restante.

- 4) Puede conllevar incentivos fiscales así como bonificaciones en la seguridad social, en función de las características del trabajador contratado.

¿SE HA EMPEORADO AÚN MÁS EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN?

Sí. De los numerosos cambios introducidos, cabe destacar la posibilidad de ser contratado bajo esta modalidad más de una vez. Es decir, que se podrán enlazar contratos de aprendizaje de los 16 a los 30 años: ahora se te contrata para formarte como carpintero, después para ser fontanero, luego para peluquero...

Aclaración: este contrato es muy ventajoso para el empresario ya que los salarios pueden estar por debajo del SMI debido a que el porcentaje de jornada que obligatoriamente debe dedicarse a la formación, no es retribuido.

¿SE HA MODIFICADO ALGUNA PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL?

No, pero se prevé impulsar el papel de las mutuas en el control de la incapacidad temporal para antes del verano. Por otro lado, cabrá descolgarse del convenio de aplicación en las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, es decir, el empresario podrá inaplicar en su empresa los complementos por incapacidad temporal.

Y LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO ¿SE HAN MODIFICADO?

No. Sólo se ha modificado que en caso de estar cobrando el paro, si el Servicio de Empleo llama para sustituir a trabajadores con suspensión de contrato por realización de un curso de formación, el desempleado obligatoriamente (antes voluntariamente) deberá cubrir la baja temporal de dicho trabajador.

¿ES VERDAD QUE LA REFORMA ELIMINA LAS GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ?

No, las garantías de los representantes de los trabajadores siguen siendo las mismas. Lo que sucede es que la prioridad de permanencia en los ERE y en los procesos de movilidad geográfica, además de para los representantes legales de los trabajadores, podrá extenderse a favor de otros colectivos si así se pacta.

¿CÓMO AFECTA LA REFORMA AL PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS?

Por primera vez los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público podrán realizar despidos, tanto individuales como colectivos, cuando aleguen causa económica, técnica, organizativa o de producción. Esta medida afecta al personal laboral pero no al funcional.

¡Basta ya!

¡EXISTEN ALTERNATIVAS PARA EL EMPLEO Y LA JUSTICIA SOCIAL!



UNIÓN SINDICAL OBRERA

Contra la REFORMA LABORAL

PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE LA REFORMA LABORAL

Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral

PARA PROTEGER TUS DERECHOS ¡¡¡¡AFÍLIATE!!! MÁS INFORMACIÓN EN TU UNIÓN MÁS CERCANA O EN WWW.USO.ES