



Informe

REFORMA LABORAL 2012

COMENTARIOS DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

Introducción

Hay un grave error de diagnóstico: la crisis económica y la alta tasa de paro no se pueden resolver con reformas laborales. Una vez más asistimos al espejismo, al que por lo visto no pueden sustraerse nuestros gobiernos, de creer o pretender hacer creer a los demás, que el tremendo problema del paro que afecta a España se resuelve con cambios en las normas que regulan las relaciones laborales.

Los problemas del desempleo y la temporalidad hace tiempo que están arraigados en nuestro mercado laboral, aunque en los últimos años han adquirido especial virulencia. y sin embargo no se han abordado soluciones que, desde un enfoque global que ha de partir de la necesidad de impulsar una competencia basada en la formación y en la inversión productiva -no en la precariedad del empleo-, permitan desarrollar a las empresas ventajas competitivas al tiempo que no sólo no se pierda sino que se refuerce la cohesión social y la reducción de las desigualdades.

La participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre las normas laborales que les afectan no es algo opcional para los poderes públicos, sino una exigencia democrática del estado de derecho. Por otra parte, tampoco es la primera vez que contemplamos cómo se desprecia el diálogo y la concertación social, seña de identidad de las relaciones laborales a lo largo de los más de treinta años de democracia, haciendo caso omiso a la experiencia acumulada sobre lo ineficaz que resulta imponer medidas no avaladas o contrarias a la opinión de los interlocutores sociales.

La reforma laboral degradará las condiciones de trabajo y hará a la población española más pobre y desigual.

Contenido

Capítulo I: Esta ley, vuelve a modificar el papel de las ETT que ahora pueden ejercer como agencias de empleo. Además, se amplía el tiempo en el que un trabajador de entre 16 y 25 años, puede estar contratado por un contrato de formación en el que, el tiempo mínimo será de un año y el máximo de tres. Para este contrato se establecen bonificaciones de hasta el 100% de las cuotas de la Seguridad Social, si la empresa que los utiliza tiene menos del 250 trabajadores y el 75% si tiene 250 o más. El mismo trabajador podrá estar en la misma modalidad contractual en otra empresa o sucesivas para trabajos y materias distintas a las anteriores.

Capítulo II: Fomento de otras medidas para favorecer la creación de empleo
Se establece una nueva modalidad contractual denominada Contrato de Trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. Ya se detecta un error en el título del contrato al ser un contrato que tiene una duración determinada en el tiempo, hasta que el trabajador cumpla los 30 años. Este contrato tiene como objeto que, empresas con menos de 50 trabajadores, son el 99.23% de las empresas españolas y emplean a cerca del 87 % de los trabajadores, puedan contratar a

“jóvenes” de entre 16 y 30 años con un periodo de prueba de un año. En la regulación anterior para el resto de contratos indefinidos, este periodo se sitúa entre 2 meses para no titulados y 6 meses para titulados. Recordar que durante el periodo de prueba no hay que alegar ninguna causa objetiva para el despido del trabajador y que este, no recibe ninguna indemnización. En este caso, opinamos que esta medida es discriminatoria y podría considerarse anticonstitucional como así se ha sido manifestado por Cándido Méndez y Fernández Toxo, UGT Y CCOO, respectivamente. Se establecen también para estos contratos una serie de bonificaciones como son:

- 3000€ por el primer contrato en esta modalidad en una empresa
- 1000€/año, 83.33 €/mes en cuotas de la S. Social en el primer año, en el segundo la bonificación será de 1100/año o 91.67 €/mes y el tercer año 1200 € al año o 100€/mes. Para mujeres 125€/mes o 1500€/año. Para Mayores de 45, 108.33€/mes o 1300€/año
- Estas bonificaciones podrán ser completadas hasta el 100% de las cuotas de la SS con otras ayudas públicas.
- A parte de las deducciones de los puntos anteriores, el empresario, si contrata a un trabajador que cobre alguna prestación, se podrá beneficiar de una deducción equivalente al 50% de la cuantía del importe de la prestación que le quede por cobrar al trabajador, con un máximo de 12 mensualidades.

Se suspende la regla que estableció la anterior reforma laboral de 2010 por medio del artículo 15.5 del ET, en el que los contratos temporales de más de 24 meses, pasarían a condición de contratos fijos.

Teletrabajo: Esta reforma no regula el Teletrabajo como lo entendemos en UGT como medida para conciliar la vida profesional y la laboral. En este caso, se establece la posibilidad de contratar directamente, ya en esa modalidad contractual.

Capítulo III: Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

- **Sistema de clasificación profesional:** Se eliminan las categorías profesionales a favor de los grupos profesionales y se establece un año para que los convenios que no dispongan de estos grupos profesionales, los establezcan. En algunas empresas UGT ya ha negociado este sistema de clasificación profesional aunque, desde UGT, siempre hemos luchado por definir el contenido de cada categoría laboral adscrita a cada grupo laboral.

- **Tiempo de Trabajo:** El empresario podrá, si no está establecido por acuerdo o Convenio Colectivo, establecer una distribución irregular de la jornada de trabajo del 5%. A parte de esta distribución irregular, el empresario podrá cambiar la jornada de trabajo, establecer trabajo a turnos unilateralmente, alegando causas técnicas, organizativas, económicas o de producción y además, se introduce un quinto elemento como causas objetivas, la denominada competitividad, con lo cual, defenderse de una decisión unilateral del empresario resulta prácticamente imposible.

- **Movilidad funcional:** Con las modificaciones en esta materia se legaliza que un trabajador pueda estar desempeñando funciones que están en un grupo laboral superior al que le corresponde, sin que este, reciba compensación alguna, durante un periodo comprendido entre ocho meses y dos años.

- **Movilidad geográfica:** Por las mismas causas técnicas, económicas, organizativas y de producción más la ya mencionada competitividad, la empresa puede de forma unilateral trasladar a trabajadores, de forma individual o colectivamente, en este último caso, preavisando con 30 días sin posibilidad de defensa ante tal decisión unilateral. Los trabajadores afectados, podrán extinguir su contrato de trabajo con una indemnización a razón de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

- **Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo:** Por las mismas causas que las expuestas anteriormente, el empresario podrá modificar unilateralmente:

- Jornada de trabajo
- Horario de trabajo y distribución de la jornada
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistema de remuneración y cuantía salarial
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Funciones

Esto se traduce en que, todos estos componentes de nuestro contrato de trabajo se pueden modificar unilateralmente por el empresario, cuando este alegue alguna o varias de las causas anteriormente descritas, sin que tenga que probarlas. Será la Representación de los Trabajadores los que tengan que demostrar la existencia de fraude de ley o dolo en las actuaciones del empresario. *En resumen, cuándo un empresario alegue, por ejemplo, que ha obtenido (o prevé obtener!) menos ingresos de forma persistente, lo que se tipifica en 3 trimestres, que en el periodo anterior, aunque este siga obteniendo sustanciosas ganancias, unilateralmente puede decidir la bajada de los salarios, o bien a trabajadores concretos y de forma individual, o bien, de forma colectiva sin necesidad de llegar a acuerdos sobre la materia.*

En todo caso, el trabajador podrá extinguir su contrato de trabajo si no está de acuerdo con tal deducción o cualquiera de las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo excepto la relativa al sistema de trabajo y rendimiento y recibirá una indemnización de 20 días por año con un máximo de 9 mensualidades.

- **Negociación Colectiva:** El empresario, alegando las causas objetivas anteriormente descritas, podrá inaplicar las cláusulas de los Convenios Colectivos en las mismas materias que las listadas en el punto referido a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. En este apartado también se cambian las reglas de la concurrencia de los Convenios Colectivos dando prioridad a los Convenios de Empresas. En empresas donde ya existe un convenio vigente de empresa, esto no supone un problema.

- **Extinción de los contratos de trabajo:** Para los despidos individuales, es decir los que no alcancen por ejemplo el 10% de la plantilla, se pueden realizar alegando las causas objetivas u otras causas donde, en primera instancia, el despido se considera procedente. Para conseguir declaración de improcedencia hay que litigar, además, hay que contar con el agravante de que esta reforma, ha eliminado los salarios de tramitación para tal circunstancia. La indemnización es de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

Para los despidos colectivos se elimina la autorización administrativa previa y se reduce el plazo a 15 días, dependiendo del número de trabajadores de la empresa y ha limitado, por tanto, las posibilidades de negociación de los Representantes de los Trabajadores. En consecuencia, hemos pasado del despido expres (declaración de improcedencia y 45 días por año trabajado máximo 42 mensualidades) a los ERE,s exprés y a los despidos exprés más baratos. La indemnización en el ERE es de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

Así mismo, en este mismo capítulo, se establece la obligación de que las empresas con ERE,s en los que se despide a personas mayores de 50 años y hayan tenido beneficios –las prejubilaciones de Telefónica-, la empresa está obligada a hacer una aportación al Tesoro Público dependiendo de la cuantía de las prestaciones a percibir por parte del Estado por estos trabajadores. Existe una tabla con la cuantía exacta en la tabla de la Disposición adicional decimosexta de esta ley.

Así mismo, se podrá despedir con una indemnización de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades a las personas que, aún con ausencias justificadas, falten al trabajo de manera intermitente el 20% de su jornada en un plazo de dos meses consecutivos y un 25% si son meses no consecutivos con independencia del índice de absentismo en la empresa. Estamos hablando de bajas médicas de corta duración e intermitentes. Estas bajas hacen un total de 9 días de baja médica por enfermedad común o accidente no laboral, de forma consecutiva o no, en un periodo de dos meses consecutivos y 15 días, consecutivos o no, en tres meses no consecutivos. Evidentemente de estas ausencias se excluyen los permisos retribuidos, vacaciones, accidente laboral o enfermedad profesional, etc. Para los despidos declarados improcedentes en contratos que se celebraron antes de la entrada en vigor de esta reforma, la indemnización dependerá del tiempo que se llevaba contratado:

- Si tenía un contrato fijo de 45 días por año antes de la reforma, y lleva contratado menos de 16 años, lo máximo que puede llegar a cobrar serán 24 meses de salario. Se le contarán 45 días por año por los años de contrato antes de la entrada en vigor de la reforma, y 33 días por año por los años de contrato de después, pero el límite temporal a la indemnización serán los 24 meses de salario fijados por la reforma.
- Si tenía un contrato fijo de 45 días antes de la reforma, y llevaba entre 16 y 28 años contratado antes de la entrada en vigor, el número de meses de indemnización que cobrará será el que le correspondiese en la fecha de entrada en vigor de la reforma, con independencia de cuándo se produzca el despido. Así, si llevaba en la empresa 20 años en el día en que entró en vigor la reforma, cobrará como máximo 30 meses (a 45 días por año) aunque trabaje en su empresa 8 años más hasta que le despidan de forma improcedente.
- Si tenía un contrato fijo de 45 días por año antes de la reforma, y llevaba al menos 28 años contratado, en caso de despido improcedente cobrará 45 días por año con 42 mensualidades. Éste es el único caso en el que un trabajador podrá llevarse el máximo de indemnización previsto con el anterior sistema. Para los despidos declarados improcedentes en contratos celebrados después de esta reforma, la indemnización será de 33 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

Conclusiones

Tras examinar detenidamente el texto del Real Decreto-Ley /32012 de 10 de febrero que contiene la última reforma laboral de las tres realizadas en tan corto espacio de tiempo, creemos sinceramente que este es uno de los ataques más devastadores que se han producido desde hace mucho tiempo contra los derechos de los trabajadores. Así mismo, no se han encontrado en el texto, medidas para evitar la fuga de talentos y personal altamente cualificado que se está produciendo a otros países con la pérdida de capital humano por parte del país y la ganancia de este por otros países.

Se ha flexibilizado el despido, reducido sus trámites y se ha abaratado en todas sus modalidades, con lo que en nuestra opinión, no solo no se reducirá el paro si no que aumentará rápidamente. Esta reforma generalizará la precariedad laboral y las condiciones de trabajo así como reducirá los salarios medios de los trabajadores.

Por todo ello, te invitamos a asistir a las **movilizaciones** de este **próximo domingo 19 de febrero** que tendrá lugar a las **12 horas** y partirá desde la plaza de Neptuno a la Puerta del Sol.

Si necesitáis aclaración de algún punto de la reforma laboral que os acabamos de comentar, por favor, no dudéis en poneros en contacto con nosotros por los medios habituales.