

## LAS CLAVES DE LA REFORMA LABORAL

Abordamos en el presente artículo, de una forma sintética y dividida por materias, las principales claves de la Reforma Laboral recientemente aprobada por el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

### *1. La intermediación laboral*

El Real Decreto permite, con esta nueva regulación, a las Empresas de Trabajo Temporal actuar como empresas privadas de colocación.

### *2. Formación profesional*

La nueva regulación pretende potenciar la formación permanente de los trabajadores y mejorar la calidad de la oferta formativa. Para ello, se reconocen nuevos derechos en este sentido, como el “derecho a la formación dirigida a la adaptación al puesto de trabajo”, permisos retribuidos para formación vinculada al puesto de trabajo o el desarrollo del llamado “cheque formación”.

De igual modo, se trata de potenciar la formación permanente de los trabajadores, fundamentalmente los jóvenes, por lo que se regula el contrato para la formación y el aprendizaje. Características básicas de este tipo de contrato: permite recibir la formación en la propia empresa, puede tener una duración máxima de tres años (mínimo uno), esta modalidad podrá ser utilizada en la misma o distinta empresa para diferentes actividades, el tiempo de trabajo efectivo será de hasta el 75% el primer año y el 85% el segundo y tercer año y, además, lleva consigo reducción en la cuota que el empresario paga a la Seguridad Social cuando se trate de desempleados.

### *3. Fomento de la contratación indefinida*

Se impulsan determinadas medidas para fomentar la contratación de carácter indefinido:

- Creación del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores con las siguientes características:
  - Deben ser empresas de menos de 50 trabajadores

- Celebrado por tiempo indefinido
  - Período de prueba: un año
  - Compatibilización con el desempleo
  - Incentivos y bonificaciones fiscales
- Impulso del contrato a tiempo parcial permitiendo la realización de horas extraordinarias que computan para las bases de cotización.
  - Se regulan los derechos de los trabajadores a distancia: derecho a retribución total establecida en su grupo profesional, formación profesional, protección en seguridad y salud, etc.
  - Bonificación de la transformación de contratos en prácticas, de relevo y sustitución en contratos indefinidos para empresas de menos de 50 trabajadores.
  - Se limita el encadenamiento de los contratos temporales.

#### 4. *Modificación de las condiciones de trabajo*

Se permite, con ciertos límites, favorecer la flexibilidad dentro de las empresas. Así, se establecen ciertas medidas:

- Desaparecen las categorías dentro del sistema de clasificación profesional.
- Se permite la distribución irregular de la jornada de trabajo (hasta el 5% anual).
- En caso de asunción de funciones superiores al grupo profesional por un período superior a 6 meses durante un año o durante 8 meses en 2 años, da derecho a reclamar el ascenso.
- Se redefinen las razones de carácter económico, técnico, organizativo o de producción para modificar las condiciones.

#### 5. *Expedientes de regulación de empleo (ERE)*

Se establecen distintas medidas en función de la tipología de ERE:

##### *A. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA*

La novedad radica en la eliminación de la autorización administrativa en caso de ERE suspensivos y de reducción de jornada. Para ello se iniciará comunicación a la autoridad

laboral con apertura simultánea de período de consultas por tiempo no superior a 15 días. Habrá una bonificación del 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes con previo compromiso del empresario a mantener el empleo. Los trabajadores que finalmente sean despedidos obtendrán la reposición de la duración de la prestación por desempleo hasta 180 días.

### *B. DESPIDO COLECTIVO*

Se aclaran las causas económicas: se producen con una disminución persistente del nivel de ingresos durante 3 trimestres consecutivos. Esta modalidad tampoco precisa de autorización administrativa. La empresa podrá establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas discapacitadas.

#### *6. Despido por causas técnicas y organizativas*

El empresario debe ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones técnicas operadas. Durante esa formación el contrato de trabajo quedará en suspenso, abonando el empresario el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá realizarse hasta que hayan transcurrido, como mínimo, 2 meses.

#### *7. Indemnizaciones y extinción de contratos de trabajo*

Esta es una de las medidas más polémicas que pretende evitar la dualidad del mercado de trabajo y acercar los costes del despido a la media de los países europeos. Así, las medidas son las siguientes:

- Despido improcedente: 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades (se respetan los derechos adquiridos hasta la entrada en vigor de la norma).
- Supresión de los salarios de tramitación. Sólo se abonarán en caso de readmisión o si el trabajador es representante de los trabajadores.
- En caso de despido objetivo el Fondo de Garantía Salarial abonará 8 días de indemnización en empresas de menos de 25 trabajadores cuando se trate de contratos indefinidos y las extinciones no hayan sido declaradas improcedentes.

- Existe una normativa especial para el caso de extinciones en entidades bancarias que hayan sido apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB)

#### 8. Negociación Colectiva

Existen en esta materia cuatro objetivos prioritarios:

- Que la negociación colectiva sea un instrumento para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa.* Para ello se modifica el contenido mínimo del Convenio y se eliminan los plazos máximos para denuncia y negociación de su renovación.
- Facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones.* En determinadas circunstancias (causas económicas, organizativas, técnicas o de producción), pueden inaplicarse determinadas condiciones de trabajo (jornada, horario, trabajo a turnos, remuneración, sistema de trabajo, movilidad funcional, mejoras, etc) previo período de consultas.
- Dar prioridad a los convenios de empresa en determinadas materias.* Tendrán prioridad materias como el salario, horas extras y retribución del trabajo a turnos, distribución del tiempo de trabajo, vacaciones, clasificación profesional, adaptación a la empresa de las modalidades de contratación y medidas para favorecer conciliación de vida laboral, familiar y personal.
- Promover que el convenio se negocie antes de la finalización de su vigencia sin necesidad de que se denuncie el conjunto del convenio.* Se elimina el plazo máximo para la negociación de la renovación.

#### 9. Medidas de conciliación, vacaciones y capitalización del desempleo

Se establecen otras medidas:

- *Conciliación Familiar.* Se establece que el permiso por lactancia sólo se ejercite por uno de los progenitores si ambos trabajan. Los convenios pueden establecer criterios para concretar horarios en caso de reducción de jornada atendiendo a los derechos de conciliación y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

- *Vacaciones.* En caso de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural o suspensión del contrato por maternidad o paternidad se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones al finalizar el período de suspensión, ello aunque haya terminado el año natural que corresponda. En caso de incapacidad temporal distinta que impida al trabajador disfrutar de vacaciones en el año natural que corresponda, podrá hacerlo cuando no hayan transcurrido más de 18 meses desde el final del año en que se hubieran originado.
- *Capitalización del desempleo.* Puede capitalizarse el desempleo en un pago único en caso de hombres jóvenes hasta 30 años o mujeres hasta 35.