

Reforma Laboral 2012.

Per Fabián Nevado.

La Reforma Laboral del Partit Popular ha suposat unes modificacions de les relacions laborals molt perjudicials i agressives per als treballadors. S'ha premiat les empreses amb unes eines que permeten l'acomiadament més barat tant de manera individual com col·lectiva. I gratis en els contractes a joves durant el primer any. La supressió de l'autorització d'un ERO per part de l'autoritat laboral suposa que l'empresari podrà utilitzar aquesta mesura sempre que vulgui i executar-la sense control previ. Això suposa una carta blanca per a l'acomiadament col·lectiu i també individual. Les modificacions substancials de les condicions de treball van en la mateixa línia, la qual cosa provocarà que la regulació laboral que existia fins ara quedi seccionada en la seva **espina dorsal**.

Obrir la porta als Expedients de Regulació a les empreses del sector públic és subvertir de manera profunda l'estabilitat laboral que existia en aquests sectors. També ho és suprimir la ultraactivitat dels convenis col·lectius i autoritzar la clàusula de NO APLICACIÓ de desvinculació salarial. La Mobilitat Funcional i la Geogràfica, juntament amb l'acomiadament individual per absentisme, és un altre atac a la línia de flotació de l'estabilitat laboral. En resum, s'ha precaritzat el treball en general i és una reforma que facilita l'acomiadament objectiu en tota la seva intensitat i que no ha estat pensada per crear **ocupació** estable i sense precaritzar.

Acomiadament Improcedent. Més barat.

El contracte indefinit ordinari amb una indemnització de 45 dies per any de servei si l'acomiadament era improcedent i un màxim de 42 mensualitats desapareix en el futur.

La indemnització del nou contracte indefinit serà de 33 dies per any treballat i un màxim de 720 dies (24 mesos) a partir d'ara per a tots els contractes que es facin a partir de l'entrada en vigor de la llei. Les compensacions acumulades (drets adquirits) no s'anul·len de forma retroactiva per als que tinguin contractes indefinits abans de promulgar la llei.

Tot i això, si la indemnització acumulada fins a la publicació del decret sumava més de 24 mesos, no es perd: el càlcul abastarà fins a les 42 mensualitats o la part proporcional. Exemple: si un acomiadament és improcedent, el treballador percebria 45 dies per any amb un màxim de 42 mensualitats des de l'inici de la relació laboral

fins a la data en què ha estat aprovada la reforma laboral. I la resta de temps el càlcul seria de 33 dies per any treballat amb un màxim de 720 dies. En cap cas la indemnització màxima pot ser superior a 42 mensualitats.

Joan va entrar a treballar l'1 de gener del 2000 i ha estat acomiadat el 31 de juliol de 2012. La indemnització que li correspondria en cas d'acomiadament improcedent reconegut seria la següent: 01/01/2000 fins al 10/02/2012 seria de 45 dies i des de l'11/02/2012 fins al 31/07/2012 de 33 dies. En cap cas la indemnització màxima pot ser superior a 42 mensualitats.

Salari de Tramitació.

S'han modificat els salaris de tramitació en aquest tipus d'acomiadaments beneficiant única i exclusivament l'empresari, que és qui té la potestat de abonar-los o no, segons els seus interessos. Si un acomiadament és declarat improcedent, l'empresari pagarà els salaris de tramitació si torna a readmetre el treballador. Si no ho fa, **no els pagarà** ja que el perjudici que suposa la **pèrdua d'ocupació queda compensat amb la percepció** per part del treballador de la **prestació de desocupació** des del mateix dia de l'acomiadament.

Acomiadament Procedent.

L'acomiadament procedent es manté en **20** dies per any treballat d'indemnització amb el màxim de **12** mensualitats. És el que es coneix com a acomiadament **objectiu**. Però es facilita l'aplicació jurídica de manera generalitzada.

S'augmenten les causes que ja existien, i se n'introdueixen de noves: **Si durant tres trimestres es produeixen caigudes pronunciades de les vendes o els ingressos i pèrdues o previsió de pèrdues (ja existia), les empreses podran recórrer a aquesta modalitat d'acomiadament. Abans també es podia, però per evitar processos judicials i salaris de tramitació, es reconeixia la improcedència.**

Es desconeix si els acomiadaments procedents **tindran un control judicial** que verifiqui si les causes invocades (sobretot tres trimestres de caiguda pronunciades de les vendes o ingressos i pèrdues o previsió de pèrdues) són certes. Si no ho fossin, el jutge decidiria si és improcedent.

Acomiadament Col·lectiu: Ets d'extinció de contractes, suspensió i temporals. S'elimina l'autorització administrativa.

Als Expedients de Regulació d'Ocupació i de reducció de jornada col·lectiva **no necessitaran autorització administrativa de l'autoritat laboral**, de manera que no suposaran la paralització ni la suspensió del procediment. La tasca mediadora que realitzava l'autoritat laboral, queda anul·lada i quan hi hagi discrepàncies i no es produeixi l'acord, els treballadors podran impugnar individualment davant la jurisdicció social com a casos d'acomiadament.

Els representants dels treballadors podran presentar demanda al jutjat del social, això paraitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades (acomiadaments) fins que es resolgui la demanda interposada per la representació dels treballadors.

Això implica **judicialitzar** tots els Expedients de Regulació i **anul·lar la tasca negociadora dels sindicats i dels representants dels treballadors** en haver eliminat **l'autorització administrativa obligatòria** de l'Autoritat laboral i la seva tasca d'intermediació.

L'autoritat laboral els supervisarà una vegada realitzats, el que de facto permet a l'empresa acomiadar sense cap tipus de supervisió prèvia.

Els períodes de consultes romanen com estaven, un mes per a les empreses de més de 50 treballadors i 15 dies per a empreses de menys de 50 treballadors.

En no necessitar les empreses l'autorització administrativa, els períodes de consulta són paper mullat ja que l'empresari sap que el podrà executar en els terminis marcats.

A les causes que existien amb anterioritat: econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció, s'han afegit **les de força major, sense concretar què és.**

Modificacions substancials de condicions de treball.

L'aplicació de la reforma suposarà modificar la **jornada de treball, horaris i distribució del temps, règim de treball per torns, sistemes de remuneració i quantia salarial, sistema de treball i rendiment.** Això significa que l'empresa podrà modificar-les quan hi hagi motius econòmics, tècnics, organitzatius o de producció. **Les modificacions afecten les condicions reconegudes als treballadors en el contracte de treball, en acords (convenis) o pactes col·lectius. La decisió de la modificació es comunicarà al treballador afectat i als seus representants legals amb una antelació mínima de 15 dies a la data de la seva efectivitat. L'aplicació pot fer-se sense acord entre les parts, i els treballadors que no estiguin d'acord amb la modificació –tot i que tindrien dret a rescindir el seu contracte amb una indemnització de 20 dies per any treballat amb el màxim de 9 nou mensualitats– podran impugnar davant la jurisdicció social.**

Aquestes modificacions només tindran **caràcter col·lectiu** si, en 90 dies, afecta deu treballadors en empreses de menys de **100** treballadors, i a **30** en companyies de més de 300 o al 10% entre ambdues xifres.

Suspensió del contracte o reducció de la Jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major.

L'empresari pot **suspendre el contracte de treball** o reduir la jornada **entre un 10 i un 70% de la jornada de treball computada (ordinària)** per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció a qualsevol que sigui el nombre de treballadors de l'empresa. **Únicament ho haurà de comunicar a l'autoritat laboral i**

obrir simultàniament un període de consultes amb els representants dels treballadors, la durada mai serà superior a 15 dies.

Si no hi ha acord, l'empresari notificarà als treballadors i a l'autoritat laboral la seva decisió sobre la suspensió dels contractes. Els treballadors afectats podran reclamar davant la jurisdicció social. Si supera el 10% de la plantilla es podrà interposar un conflicte col·lectiu que paraltzaria la tramitació de les accions iniciades, fins a la resolució definitiva.

Negociació Col·lectiva.

Els convenis d'empresa tindran prioritat sobre els convenis de sector ja siguin d'àmbit nacional, autonòmic o provincial.

La nova normativa assenyala que, per acord entre empresa i treballadors i després d'un període previ de consultes, es podran **NO APLICAR** les condicions de treball pactades en el conveni col·lectiu, **sigui d'empresa o de sector**, quan l'empresa presenti **una disminució dels seus ingressos o vendes** durant **dos** trimestres consecutius. En cas de desacord durant el període de consultes entre direcció i comitè d'empresa, les parts podran sotmetre les discrepàncies a la Comissió paritària del conveni, que ha de **resoldre en un màxim de 7 dies** des que la discrepància va ser plantejada. Si no hi ha acord, les parts se sotmetran a un **arbitratge vinculant**, el laude tindrà la mateixa eficàcia que els acords en períodes de consultes i només es podrà recórrer en base als motius que estableix l'article 91 de l'ET. Si no hi ha acord i les parts no s'haguessin sotmès als procediments esmentats, qualsevol de les parts pot sotmetre les seves discrepàncies a la **Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius**.

En cas contrari el conflicte ho resoldrà en menys de 25 dies un àrbitre nomenat per la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, i la decisió només es podrà recórrer conforme al procediment i en base als motius que estableix l'article 91 de l'ET.

Les matèries objecte de la **desvinculació** s'amplien i inclouen pel que fa a **jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns, sistema de remuneració i quantia salarial, sistema de treball i rendiment, funcions i millores voluntàries en prestacions de la Seguretat Social, referides al complement del salari quan s'està de baixa mèdica**. El complement d'incapacitat temporal (IT), que tenen la majoria de convenis, pot quedar suprimit **per la desvinculació empresarial**.

La **ultraactivitat** dels convenis, abans sense límit, serà a partir d'ara d'un màxim de **dos anys**. Si comitè i empresa no arriben a un acord, s'ha de recórrer a una solució extrajudicial de conflictes. El conveni deixa de ser vigent.

Acomiadaments sense límits.

Les empreses amb beneficis que vulguin reduir plantilla entre els treballadors majors de 50 anys a **càrrec dels recursos propis** hauran de complir amb el requisit que l'acomiadament afecti, almenys, a 100 treballadors, segons estableix la disposició transitòria dotzena última. Afectats per D.A 16 llei 27/2011.

Contractes temporals.

El Govern ha tornat a aprovar el límit per als encadenaments de contractes temporals en **24** mesos a partir del **31 de desembre de 2012** amb l'objectiu d'acabar amb la temporalitat. **Se suprimeix** la *Llei Caldera* d'encadenament de contractes que permetia la pròrroga fins a tres anys.

Acomiadaments col·lectius en empreses amb beneficis.

Les grans empreses (**més de 500 treballadors**) que facin acomiadaments col·lectius en els quals s'incloguin treballadors de 50 o més anys d'edat, hauran de fer una aportació econòmica al Tresor Públic. Estan obligades a fer-ho si han tingut beneficis en els dos exercicis econòmics anteriors a aquell en què l'empresari va iniciar el procediment d'acomiadament col·lectiu, sota els criteris de l'article 51 de l'ET.

Contracte per a emprenedors.

L'Executiu ha creat un nou contracte indefinit per a petites i mitjanes empreses de fins a 50 treballadors que tindrà una deducció fiscal de 3.000 euros per la contractació de menors de **30 anys**. A aquesta xifra s'hi podran sumar uns altres 3.600 euros en cas que el jove contractat estigui a l'atur. Si es tracta d'un **aturat** de llarga durada, la bonificació serà de **4.500 euros**. En ambdós casos el treballador contractat haurà d'haver percebut la prestació durant, almenys, tres mesos.

A més, el treballador podrà compatibilitzar el **25%** de la prestació contributiva per desocupació **durant un any** amb el nou sou, mentre que **l'empresa té dret a una deducció fiscal del 50%** durant un any, però la **desocupació consumit no es reposa** i el temps que està treballant en aquesta situació **no genera nou atur**.

Sector públic. Empreses públiques.

A les empreses públiques es podran aplicar acomiadaments per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Obre la possibilitat de presentar ERO com a les empreses privades i apunta un factor molt preocupant en la normativa que és si es produeix **una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics**. Es considera insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent si es produeix durant **tres trimestres**.

Aquesta disposició addicional segona de la llei permet que totes les administracions públiques de l'Estat, autonòmiques i locals (ajuntaments) puguin invocar causes organitzatives, econòmiques, tècniques i de producció per acomiadar el personal laboral d'empreses públiques. En la disposició addicional tercera s'exclou a les administracions públiques de la seva aplicació, és a dir al personal funcionari sigui o no de carrera.

Bonificacions per a joves i grans.

Les empreses **de menys de 50 treballadors** tindran una bonificació en la quota de la Seguretat Social de **fins a 3.300 euros** quan contractin indefinidament joves d'entre **16 i 30 anys** durant tres anys. **El primer any 1.000, el segon 1.100 i el tercer 1.200 euros.** **Si és dona**, i se la contracta en sectors amb poca presència femenina, la bonificació a la Seguretat Social és de **1.500 euros anuals**.

El període de prova durarà un any, i podrà ser ACOMIADAT sense cap tipus d'indemnització durant el primer any de treball.

En el cas dels aturats de **llarga durada i majors de 45 anys** que hagin estat inscrits en les oficines d'ocupació almenys 12 mesos en els 18 anteriors a la contractació, l'empresa tindrà una bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social de 1.300 euros any durant un període de tres.

Mobilitat Funcional.

Permet el canvi de la funció del lloc de treball dins de les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per realitzar la prestació laboral. **Això significa que els treballadors estaran obligats a fer funcions tant superiors com inferiors que no corresponguin al seu grup professional quan hi hagi raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps que sigui necessari sense superar els 6 mesos en el període d'un any o 8 mesos durant dos. El treballador té dret a la retribució corresponent de la categoria superior i mantindrà la mateixa retribució en el cas de funcions inferiors.** La decisió de la mobilitat funcional s'ha de comunicar al Comitè d'Empresa.

Mobilitat Geogràfica.

Es permet la mobilitat geogràfica sempre que hi hagi causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin. Es consideren les que estan relacionades amb la **competitivitat, la productivitat o l'organització tècnica o del treball de l'empresa.** **La decisió de la mobilitat s'ha de comunicar al treballador i als representants legals amb un termini de trenta dies a la data de la seva efectivitat.**

Un cop notificada, el treballador té dret a optar pel trasllat percebent una compensació per despeses (**sense quantificar**) o rescindir el seu contracte percebent una indemnització de 20 dies de salari per any treballat amb el màxim de 12 mensualitats.

Absentisme.

Es modifica el concepte d'**absentisme col·lectiu** a l'empresa i només se centra en l'individual. El que significa que per faltes d'assistència al treball, justificades però intermitents que arribin al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, o el 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de 12 mesos **seran causa de ACOMIADAMENT amb una indemnització de 20 dies per any de servei amb el màxim**

d'una anualitat, sempre que s'acrediti la causa per part de l'empresa. Si no s'acredita, l'acomiadament serà improcedent.

No comptabilitza com a absentisme les absències per vaga legal, la representació legal dels treballadors, accidents de treball, baixa maternal, risc durant l'embaràs i la lactància. Tampoc comptabilitzen les malalties causades per embaràs, part o lactància, paternitat, llicències i vacances.

Tampoc comptabilitza la malaltia o accident no laboral quan la baixa hagi estat acordada pels serveis sanitaris oficials i **tingui una durada de més de 20 dies consecutius**, ni les derivades per situació física o **psicològica derivada de violència de gènere acreditada pels serveis socials o de Salut**.

Col·lectius protegits.

En l'**acomiadament col·lectiu**, els representants dels treballadors tenen dret de permanència en l'empresa. Ara s'ha ampliat legalment als **treballadors amb càrregues familiars**, els majors de determinada edat o les **persones amb discapacitat** també tindran prioritats de permanència en l'empresa **si es pacta així en el conveni**.

Barcelona, 17 febrer 2012

© **Fabián Nevado**