

LA REFORMA LABORAL DE RAJOY

□ **Desaparece la autorización previa de la autoridad laboral en los despidos colectivos** y en los procedimientos de suspensión temporal de contrato o reducción temporal de la jornada de trabajo.

□ **Se facilitan los despidos colectivos u objetivos por causas económicas, productivas, técnicas y organizativas**, así como los procedimientos de suspensión temporal de contrato o de reducción temporal de la jornada de trabajo, modificación de condiciones sustanciales de trabajo, movilidad geográfica... Se han redefinido dichas causas, suprimiendo los requisitos de que las causas alegadas puedan afectar la viabilidad de la empresa o a su capacidad para mantener empleo y de que la decisión sea razonable para preservar o mejorar la competitividad. Es **causa suficiente de despido objetivo o colectivo que el nivel de ingresos o ventas disminuya tres trimestres consecutivos** (dos trimestres para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo pactadas en convenio; para el personal laboral del sector público se considera causa suficiente para los despidos la "insuficiencia presupuestaria" tres trimestres consecutivos).

□ **Se facilita el despido objetivo por faltas intermitentes de asistencia al trabajo, aún**, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, ya que se ha eliminado el requisito adicional de que el absentismo global en el centro de trabajo supere el 2,5%.

↑ **Previo al despido objetivo por falta de adaptación a las modificaciones técnicas en el puesto de trabajo, se hace obligatorio que la empresa ofrezca un curso** dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas, lo que antes era opcional.

□ **Han suprimido la posibilidad de que la empresa despidiera reconociendo de inmediato la improcedencia y abonando la indemnización** máxima correspondiente, opción muy utilizada hasta ahora y que, dentro de lo malo, paliaba situaciones traumáticas cuando el despido no podía evitarse.

□ **Se incentiva la no readmisión en los despidos improcedentes**: se ha eliminado el pago de salarios de tramitación si no hay readmisión, mientras que sí se pagarán si se readmite. Esto implica también el agotamiento anticipado de las prestaciones por desempleo.

□ **En caso de despido improcedente, la indemnización por el tiempo trabajado a partir de la reforma laboral es 33 días/año, en vez de 45 días/año (27% menos)**, aunque el tiempo de servicio anterior a la reforma computará a 45 días/año.

□ **En caso de despido improcedente, la indemnización máxima pasa a 720 días, en vez de 1260 días (43% menos)**, aunque quienes hubiesen acumulado antes de la reforma el derecho potencial a una indemnización superior a 720 días mantendrán ese derecho, sin incrementarlo y sin exceder 1260 días.

□ Para los **despidos que antes serían reconocidos como disciplinarios improcedentes (45 días/año, máximo 1260) pero ahora serán declarados objetivos procedentes (20 días/año, máximo 360 días)**, la indemnización máxima se reducirá un 71%.

□ Han creado un nuevo tipo de contrato, para empresas de menos de 50 trabajadores, "indefinido", a tiempo completo... y con **un año de periodo de prueba**, en vez de los dos meses (tres meses en empresas de menos de 25 trabajadores y seis meses para personal técnico titulado) vigentes en los demás contratos. Se permite encadenar contratos de este tipo con personas diferentes prescindiendo de cada una de ellas con el pretexto de no haber pasado la prueba, sin pagar indemnización ni alegar causa, por lo que estos contratos tienen menos derechos durante el primer año que los contratos temporales, a los que corresponde indemnización por fin de contrato.

□ **Los convenios colectivos no renovados perderán vigencia a los dos años de su denuncia**, quedando como referente el convenio de ámbito superior o, en su defecto, los mínimos del EdT.

□ La **prioridad de los convenios de empresa** ya se estableció en la reforma de junio de 2011, pero ahora se ha quitado a los convenios de ámbito superior la capacidad de acordar que los convenios de empresa no tuviesen dicha prioridad.

□ **Se facilita la modificación unilateral de las condiciones pactadas en convenio colectivo**, redefiniendo las causas (basta la *disminución de ingresos/ventas durante dos trimestres consecutivos*) y dando la última palabra, en ausencia de acuerdos, a las **comisiones consultivas de convenios colectivos**, en las que los gobiernos central o autonómicos y la patronal tienen dos tercios de los votos.

□ **Se facilita la modificación unilateral de condiciones sustanciales de trabajo colectivas derivadas de contrato, decisión empresarial o pacto o acuerdo sin rango de convenio**, incluyendo la cuantía salarial. Para eso han redefinido las causas, reducidas a mera relación con "la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo".

□ **Se facilita la modificación unilateral de condiciones sustanciales de trabajo individuales**, incluyendo la cuantía salarial y aquellas que figuren en contrato. Se han redefinido las causas. El **plazo de notificación previa se ha reducido de 30 días a 15 días**.

□ **Se facilita la movilidad geográfica impuesta**, limitando la capacidad interpretativa de la autoridad laboral, que ya no podrá exigir que "la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda" ni podrá ampliar el plazo de incorporación a la nueva ubicación si así lo justificasen las consecuencias económicas o sociales del traslado.

□ **Se intensifica el carácter "basura" de los contratos de formación y aprendizaje**, cada vez menos vinculados a propósitos formativos:

Mientras la tasa de paro no baje del 15% la edad máxima para su realización será ¡30 años!

La duración máxima del contrato se generaliza a 3 años, sin los condicionantes antes existentes para poder superar los dos años.

Finalizado el contrato, ahora se permite la contratación de la misma persona con otro contrato del mismo tipo si es para distinta actividad laboral u ocupación (se podría trabajar con contrato "de formación" desde los 16 hasta los 33 años)

Por convenio colectivo podrá rebajarse la duración mínima del contrato (un año) hasta seis meses.

Se permite que la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje no se reciba en centros formativos reconocidos por el Sistema Nacional de Empleo, sino en la propia empresa.

Pasado el primer año del contrato, el tiempo mínimo para actividades formativas, hasta ahora un 25%, puede reducirse al 15% de la jornada máxima prevista en convenio o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

? Las/los trabajadores con un año o más de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, a concretar de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario. *No está claro si las empresas pagarán esas horas o serán subvencionadas por las administraciones públicas. El RDL indica que "El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, evaluará la conveniencia de crear un cheque formación destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores"*.

□ Los trabajadores que participen en acciones de formación financiadas por Administraciones públicas **podrán ser sustituidos durante ese tiempo por trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo, que deberán aceptarlo obligatoriamente**. A falta de regulación más precisa, parece que *la empresa sólo pagaría a estas personas la diferencia entre el importe de la prestación y el salario que les corresponda*, por lo que las personas en paro estarían trabajando pero consumiendo prestación y sin tiempo buscar empleo.

↑ Se adelanta a 31/12/2012 la reactivación de la limitación temporal del encadenamiento de contratos temporales, suspendida por el anterior Gobierno hasta el 31/8/2013.

? Cumpliendo sentencias del Tribunal de Justicia Europeo, en caso de nacimiento de hij@, adopción o acogimiento *se reconoce a cada persona progenitora el derecho a generar permiso de lactancia* (antes sólo podía generarlo una mujer trabajadora, aunque después pudiese ser compartido). Sin embargo, este reconocimiento como "derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres" queda muy limitado y desindividualizado al establecerse que *"sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores"*.

? La disminución de jornada por cuidado directo de menores de ocho años o de personas con discapacidad se aplicará sobre la jornada *diaria*, salvo que los convenios colectivos establezcan otra posibilidad. Tanto en este caso como en el permiso de lactancia hay que preavisar a la empresa con antelación de 15 días o la que determine el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que se iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada (antes el preaviso era 15 días antes de la reincorporación a la jornada ordinaria)

□ Las empresas de trabajo temporal podrán actuar como empresas de colocación sin más condición que declarar que cumplen los requisitos legales para ello

□ Se permite la realización de horas extras no de fuerza mayor en los contratos a tiempo parcial