



LA REFORMA LABORAL



Una reforma al dictado de la Troika y de los empresarios



REFORMA
LABORAL

Las mentiras y falsedades del Gobierno con esta Reforma (1)

“La reforma propuesta trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa **como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social.**”

“Esta **es una reforma en la que todos ganan**, empresarios y trabajadores, y que pretende satisfacer más y mejor los legítimos intereses de todos.”



Las mentiras y falsedades del Gobierno con esta Reforma (2)

“La reforma laboral que recoge este Real Decreto Ley es completa y **equilibrada** y contiene medidas incisivas y de aplicación inmediata, al objeto de establecer un marco claro que contribuya **a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo** que necesita nuestro país.”



Las mentiras y falsedades del Gobierno con esta Reforma (3)

“La reforma **apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo**: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc. **El objetivo es la flexiseguridad.**”



Las mentiras y falsedades del Gobierno con esta Reforma (4)

“En un sistema que genera incentivos adecuados, las empresas pueden hacer frente a las oscilaciones de la demanda **recurriendo a mecanismos diferentes al despido**, que preserven el capital humano de la empresa, **tales como reducciones temporales de salario o de jornada.**”

“El conjunto de medidas que se formulan en este capítulo tienen como objetivo **fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa.**”

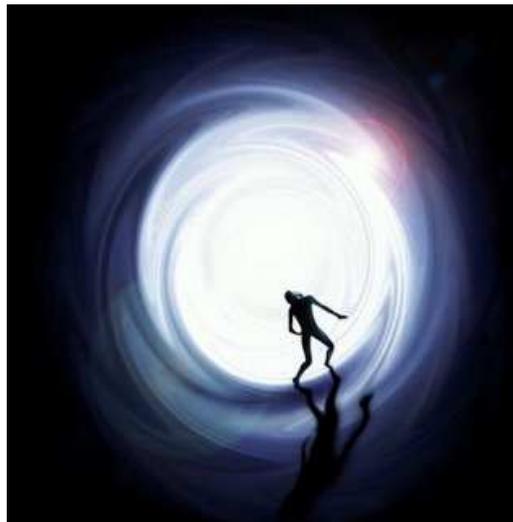


Las mentiras y falsedades del Gobierno con esta Reforma (5)

Por ello, el presente real decreto-ley generaliza para todos los despidos improcedentes **la indemnización de 33 días con un tope de 24 mensualidades** que se ha venido previendo para los despidos objetivos improcedentes de trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida.



Veamos algunas de las modificaciones que introduce ésta Reforma en el Estatuto de los Trabajadores



Contratación



Contratos formativos

Artículo 11 ET.

- Se ha modificado el apartado 2.b), **pasando la duración máxima a 3 años**, cuando antes era de 2, aunque si podía darse una prórroga de 12 meses más, la mínima sigue en los 6 meses.
- Mientras **la tasa de desempleo no baje del 15%** se podrá celebrar con trabajadores **menores de 30 años** (antes era de 16 a 25 años).
- En el apartado 2.c), se señala que una vez **expirada la duración** de este contrato, el trabajador **no podrá ser contratado para la misma actividad** u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, **pero si para una distinta**.
- En el apartado 2.f) se modifica **el tiempo de trabajo efectivo**, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a la formación, se mantiene el 75% para el primer año **pero se amplía para el segundo y tercero hasta el 85%**.
- En los **contratos que se hagan a partir de la entrada en vigor** del RDL 3/2012 con trabajadores desempleados inscritos con anterioridad a 1 de enero de 2012, **tendrán una reducción de las cuotas empresariales y por toda la vigencia del contrato**, del 100% por contingencias comunes y enfermedades profesionales si la empresa tiene una plantilla inferior a 250 y del 75% si tiene más plantilla.

Contratos a tiempo parcial

Artículo 12 ET.

- Se ha modificado el apartado 4.c), antes se señalaba que **los trabajadores a tiempo parcial** no podían hacer horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros o por otros daños y **ahora se dice que si pueden hacer horas extraordinarias.**



Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores (1)

- El RDL 3/2012, crea **una nueva modalidad de contrato**, con el objetivo de facilitar el empleo estable potenciando, a su vez, la iniciativa empresarial (emprendedores). Con este fin, **las empresas de menos de 50 trabajadores** podrán concertar esta modalidad de contrato de trabajo.
- Se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito. **El período de prueba será de 1 año.**
- Si este contrato se celebra con **un menor de 30 años**, la empresa tendrá derecho a una **deducción fiscal de 3.000 euros**. Si **adicionalmente**, la persona contratada es **desempleada beneficiaria de una prestación contributiva por desempleo**, tendrá derecho a **una deducción fiscal del 50% de esta prestación que tuviera pendiente** de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades.
- Además de estas deducciones fiscales **las empresas tendrán derecho** a las siguientes bonificaciones:
 - **Jóvenes de 16 a 30 años**, bonificación en Seg. Social de **1.000 €** al año en el primer año; **1.100 €** en el segundo y **1.200 €** en el tercero. Si fueran **mujeres** se incrementarían esas cuantías en **100 €** más por año.



Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores (2)

- Si se contrata a **mayores de 45 años** que hayan estado inscritos en las oficinas de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, **la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.300 € durante 3 años**. Si fueran **mujeres**, en los sectores donde estén menos representadas, las cuantías anteriores se incrementarán en **100 € más al año**.
- Estas bonificaciones **serán compatibles con otras ayudas públicas** previstas con la misma finalidad. Sin que la suma de todas ellas supere el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
- **No podrán contratar con esta modalidad las empresas** que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, hubieran realizado **extinciones de contratos por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubieran procedido a un despido colectivo**.
- La aplicación de **los incentivos obliga a los empresarios a mantener a los contratados al menos 3 años**, salvo despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Flexibilidad interna



Clasificación Profesional

Artículo 22 ET.

- Desaparecen **las categorías profesionales** y se articula el sistema de clasificación profesional en torno a los **Grupos Profesionales**.
- El grupo profesional queda definido como un compendio de distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.
- En el **contrato de trabajo se asignará al trabajador**, por acuerdo entre éste y la empresa, un grupo profesional y se establecerá el contenido de la prestación laboral en base a todas las funciones de ese grupo profesional o solo algunas de ellas.
- Los **convenios colectivos se adaptarán al nuevo sistema de clasificación profesional en el plazo de un año** a partir de la entrada en vigor de esta reforma.

Jornada de trabajo

Artículo 34.2 ET.

- En defecto de pacto, **la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo.** Este porcentaje que ya se recogía en el RDL 7/2011 se sigue manteniendo en esta nueva reforma, pero se ha sacado de las medidas de flexibilidad interna que se podían negociar en los convenios.



Vacaciones anuales

Artículo 38 ET.

- En el supuesto de que el **período de vacaciones** coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las derivadas del embarazo, el parto o la lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis de esta ley, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y **siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año** en que se hayan originado.



Movilidad funcional

Artículo 39 ET.

- Las únicas **limitaciones que operan para la movilidad funcional**, son las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación y el respeto a la dignidad del trabajador.
- El cambio de **funciones distintas** de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, **el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo** o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.



Movilidad geográfica

Artículo 40 ET.

- El traslado de los trabajadores que suponga cambio de residencia de carácter permanente, sigue requiriendo la exigencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, **pero se entienden por tales las que están relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.**
- **Se elimina la posibilidad de que la autoridad laboral pudiera ampliar el plazo de incorporación o de paralizar la efectividad del traslado por un tiempo no superior a 6 meses.** Con la reforma únicamente se requiere notificarle la apertura del período de consultas y la conclusión de las mismas.
- **Se puede ampliar por convenio colectivo o acuerdo en el período de consultas la prioridad de permanencia para otros colectivos** (mayores de determinada edad, cargas familiares, etc.)

Modificación sustancial de condiciones de trabajo (1)

Artículo 41 ET (1).

- Se mantiene que **las modificaciones sustanciales** pueden acordarse por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, **pero se entienden por tales las que están relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.**
- Se añade **al listado de modificaciones sustanciales** en el ámbito de la empresa, junto con el sistema de remuneración, **la cuantía salarial**, facilitando la posible reducción del importe del salario.
- Las **condiciones que se podrán modificar** serán tanto aquellas reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo, pacto colectivo o disfrutadas por los trabajadores en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos como las pactadas en el contrato de trabajo.
- Se considerara la **modificación como individual o colectiva**, atendiendo al número de trabajadores **que afecte en un período de 90 días**, con los mismos porcentajes definidos para el despido colectivo. (10 trabajadores en empresas de menos de 100; 10% trabajadores en empresas entre 10 y 300; 30 trabajadores en empresas de 300 o más).



Modificación sustancial de condiciones de trabajo (2)

Artículo 41 ET (2).

- Se ha **reducido a la mitad**, el tiempo de antelación mínima para notificar la decisión del empresario de modificación sustancial de condiciones de trabajo al trabajador afectado y a sus representantes legales, **pasando de 30 días a 15 días**.
- Además de los supuestos a) Jornada de Trabajo; b) Horario y su distribución; c) Régimen de trabajo a turnos; **se introducen los apartados d) Sistema de remuneración y cuantía salarial; y f) Funciones que excedan de los límites para la movilidad funcional**; si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de estas materias tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una **indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 9 meses**.
- La decisión sobre **modificación colectiva de condiciones de trabajo** será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo y surtirá efectos **en el plazo de 7 días siguientes** a su notificación. Se reducen considerablemente los 30 días que había antes de la reforma y **desaparece toda referencia a la intervención de la comisión paritaria, así como a la solución extrajudicial de conflictos prevista en los acuerdos interprofesionales**.

Suspensión del contrato o reducción de la jornada (1)

Artículo 47 ET (1).

- Se ha **modificado en su conjunto casi todo el artículo**, resaltando **la desaparición de la necesidad de obtener autorización de la autoridad laboral**, que se limita a ser informada por el empresario, al objeto de que de traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabar informe preceptivo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de esta comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas. Informe que deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del citado período de consultas y que se incorporará al procedimiento.
- Si el período de consultas finaliza con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas y sólo podrá ser impugnado por la existencia de dolo, fraude, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
- También **podrá ser impugnado por la autoridad laboral** a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones.



Suspensión del contrato o reducción de la jornada (2)

Artículo 47 ET (2).

- Tras la **finalización del período de consultas**, el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación por desempleo, fecha a partir de la cual surtirá efectos la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple otra posterior.
- El **trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social esta decisión**, que declarará la medida justificada o injustificada. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. **La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales, hasta su resolución.**
- En la reducción de jornada no ha habido cambios y podrá reducirse entre un 10% y un 70% por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siguiendo el mismo procedimiento descrito anteriormente.

Disposición transitoria para ERE's en tramitación

Expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de la jornada en trámite a la entrada en vigor del RD Ley 3/2012.

- Estos expedientes **se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio.**
- Los **expedientes resueltos por la autoridad laboral** y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este RDL se registrarán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.



Extinción del contrato



Extinción del contrato

Artículo 49.i) ET .

- Se ha **eliminado la autorización administrativa** en la extinción del contrato por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Artículo 50.1.a) ET .

- En este artículo sobre la extinción del contrato por voluntad del trabajador, **se ha eliminado la referencia a la posibilidad de extinguir el contrato en aquellas modificaciones sustanciales que redunden en perjuicio de su formación profesional.**



Despido colectivo (1)

Artículo 51 ET (1).

- En la concurrencia de **CAUSAS ECONÓMICAS**, se ha **eliminado** la referencia a que la existencia de **pérdidas actuales o previstas, o la disminución de su nivel de ingresos, pudieran afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo**. También se ha **modificado** el texto anterior, añadiendo a estas causas económicas **la disminución persistente de ventas**. Considerando que la disminución de ingresos o de ventas **es persistente si se produce durante 3 trimestres consecutivos**.
- En la concurrencia de **CAUSAS TÉCNICAS**, se ha **eliminado** la referencia a la acreditación de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva **para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda**.
- En todas las causas **desaparece la referencia a la razonabilidad de la decisión extintiva, a la viabilidad de la empresa o al mantenimiento del empleo**.



Despido colectivo (2)

Artículo 51 ET (2).

- En el apartado segundo de este artículo se **ha eliminado** la solicitud de autorización a la **autoridad laboral** para la extinción de los contratos de trabajo por despido colectivo, limitándose a comunicarle la apertura del período de consultas junto con la copia del escrito que la empresa dirigirá a los representantes legales de los trabajadores. A su vez la autoridad laboral deberá informar a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, informe preceptivo, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación que deberá ser evacuado en el plazo improrrogable de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas.
- Este período de **consultas no superara los 30 días naturales, o los 15 en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.**
- La **consulta** con la RLT (o las Secciones Sindicales si así lo acuerdan estas) deberá versar, como mínimo, **sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.** Se ha **eliminado** la referencia a las causas en la consulta.



Despido colectivo (3)

Artículo 51 ET (3).

- Transcurrido **el período de consultas** el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si hubiera acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, **remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo** que haya adoptado y las condiciones del mismo.
- Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, **el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados** en los términos establecidos en el art. 53.1 ET. **Deberán haber transcurrido como mínimo 30 días** entre la fecha de comunicación de la apertura del período de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.
- Además de los representantes de los trabajadores que tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. **Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos** (con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad).



Despido colectivo (4)

Artículo 51 ET (4).

- La empresa que lleve a cabo **un despido colectivo que afecte a más de 50 trabajadores** (siempre que no se hubieran sometido a un procedimiento concursal) deberá ofrecer a los afectados **un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas**. Dicho plan, **diseñado para un período mínimo de 6 meses**, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. **El coste de este plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.**
- El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá ser reclamada por los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan.
- Las empresas que realicen **despidos colectivos** de acuerdo con lo establecido en este artículo, y **que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad**, deberán efectuar una aportación al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.



Disposición transitoria para ERE's en tramitación

Expedientes de regulación de empleo para la extinción de los contratos de trabajo en trámite a la entrada en vigor del RD Ley 3/2012.

- Estos **expedientes se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio.**
- Los **expedientes resueltos por la autoridad laboral** y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este RDL se registrarán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.



Extinción del contrato por causas objetivas (1)

Artículo 52 ET.

- El apartado b) **ha sido modificado**, de manera que el contrato podrá extinguirse por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. **Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas.** Durante la formación, **el contrato quedará suspendido y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo.** La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, 2 meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación (anteriormente el plazo de suspensión era por el tiempo necesario y hasta un máximo de 3 meses).
- La **extinción del contrato por faltas de asistencia al trabajo**, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de 12 meses. **Se ha eliminado la referencia al índice de absentismo total de la plantilla en el centro de trabajo si superaba el 2,5% en los mismos períodos** de tiempo para poder extinguir el contrato de trabajo.



Extinción del contrato por causas objetivas (2)

Artículo 53 ET.

- El apartado 4) **ha sido modificado**. Cuando antes decía que la decisión extintiva se consideraría improcedente si no se acreditaba la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieran cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de éste artículo; **ahora se considerará procedente** la decisión extintiva cuando se acredite la concurrencia de la causa que la fundamentó y se hubieran cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo.



Despido improcedente

Artículo 56 ET.

- El apartado 1) **ha sido modificado**. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, **podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, **hasta un máximo de 24 mensualidades** (antes era de 45 días por año de trabajo, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 42 mensualidades).
- El apartado 2) **también ha sido modificado**. En caso de que se opte por la readmisión, **el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación**. Estos equivaldrían a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo.
- Si el despido fuera **representante legal de los trabajadores o delegado sindical**, la opción corresponderá siempre a éste. Si es a favor de la readmisión ésta será obligada. **Tanto si opta por la indemnización como por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación** a que se refiere el apartado 2.

Disposición transitoria en despido improcedente (1)

Contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del RDL 3/2012.

- La indemnización por **despido improcedente** (art. 56 ET) será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del RDL 3/2012 (12-2-2012).

Contratos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012.

- La indemnización por **despido improcedente** (art. 56 ET) se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el período de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. **El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior a la entrada en vigor del RDL 3/2012 resultase un número de días superior**, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.



Disposición transitoria en despido improcedente (2)

Contratos de fomento de la contratación indefinida suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012.

- Estos contratos **continuarán rigiéndose por la normativa** a cuyo amparo se concertaron.
- No obstante lo anterior, **en caso de despido disciplinario**, la indemnización por despido improcedente se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la DT 5ª del RDL 3/2012 (45 días por año hasta la entrada en vigor del RDL 3/2012 y a partir de esta fecha a 33 días, con el límite en 720 días, salvo que la indemnización por el período anterior hubiese superado este límite, en cuyo caso se aplicará ese importe indemnizatorio como máximo, sin superar las 42 mensualidades).

Negociación Colectiva



Inaplicación de las condiciones de trabajo (1)

Artículo 82.3 ET (1).

- El nuevo redactado del artículo 82.3 ET regula **la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo sectorial o de empresa**, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que afecten a las mismas condiciones de ser susceptibles de ser modificadas sustancialmente: Jornada de trabajo. Horario y su distribución. Régimen de trabajo a turnos. Sistemas de remuneración y cuantía salarial. Sistema de trabajo y rendimiento. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 ET.; añadiendo a las mismas las mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social (por ejemplo, los complementos por incapacidad temporal).
- Las causas habilitantes son las mismas que para los despidos colectivos con la diferencia del cómputo de 2 trimestres (y no de tres), en relación con la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. **Entendiendo que esta disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.**



Inaplicación de las condiciones de trabajo (2)

Artículo 82.3 ET (2).

- Las **causas serán técnicas** cuando se produzcan cambios en los medios o instrumentos de producción, serán organizativas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y **serán productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- Esta **inaplicación deberá realizarse con acuerdo entre la empresa y la RLT** o, en su defecto, de la comisión “ad hoc” prevista en el art. 41.4 ET, que determinará con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. **El acuerdo debe comunicarse a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.**



Inaplicación de las condiciones de trabajo (3)

Artículo 82.3 ET (3).

- Si no hubiese acuerdo, **cualquiera de las partes puede recurrir a la comisión paritaria que dispondrá de 7 días para pronunciarse.** Si esta no alcanzase un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales previstos en el art. 83 ET.
- Si las partes no se hubieran sometido a estos procedimientos o éstos no hubiesen resuelto la discrepancia, **cualquiera de las partes la podrá someter a la CCNCC,** que podrá adoptar la decisión en su seno o recurriendo a un árbitro designado al efecto por ellos mismos en el plazo de 25 días. **Con esta reforma se ha hecho operativo el arbitraje obligatorio.**

Concurrencia de Convenios (1)

Artículo 84 ET (1).

- Se establece **la prioridad aplicativa del convenio de empresa** (grupo o pluralidad de empresas vinculadas) respecto de los convenios sectoriales, autonómicos o de ámbito inferior, en las siguientes materias:
 - a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, **incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.**
 - b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
 - c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
 - d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
 - e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
 - f) Las medidas para favorecer la conciliación.
 - g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos (83.2 ET)



Concurrencia de Convenios (2)

Artículo 84 ET (2).

- Esta **prioridad aplicativa no es disponible ni por acuerdo interprofesional ni por convenio colectivo**. Por el contrario si se permite que los convenios colectivos amplíen el listado de materias objeto de negociación en el ámbito de la empresa.
- Esta prioridad **rompe el principio de autonomía colectiva y abre la vía a la competencia desleal**, entre empresas del mismo sector, introduciendo con ello el “dumping social”.



Contenido mínimo de los Convenios

Artículo 85 ET.

- Se **reduce el contenido mínimo del convenio** a las partes que lo conciertan; a los ámbitos personales, funcionales, territoriales y temporales; a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 ET; a la forma, condiciones y plazo mínimo de denuncia; a la designación de una comisión paritaria concretando funciones, plazos y procedimientos de actuación, incluido el sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales del art. 83 ET. **Se eliminan los plazos de negociación del convenio manteniendo exclusivamente el plazo de un mes para constituir la comisión negociadora** (art. 89.2 ET).

Vigencia y Ultraactividad de los Convenios

Artículo 86.1 ET.

- Se añade en este artículo **la posibilidad de revisar el convenio colectivo durante su vigencia** por los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los art. 87 y 88 ET.

Artículo 86.3 ET.

- La modificación que se opera en este apartado, **limita la ultraactividad de los convenios a 2 años a contar desde su denuncia**, salvo pacto en contrario. Si durante ese tiempo no hay un nuevo convenio o laudo arbitral, el convenio quedará sin efecto, siendo de aplicación el de ámbito superior si lo hubiere. **El problema viene cuando no hay convenio de ámbito superior, en cuyo caso, se tendría como norma de referencia el ET.**
- El **plazo de 2 años se computa desde el día 12 de febrero de 2012**, para aquellos convenios que estuviesen en ultraactividad a la entrada en vigor de esta reforma.

Posibles cuestiones de inconstitucionalidad



I. Incumplimiento de las exigencias constitucionalmente habilitantes para el dictado por el Gobierno del Real Decreto Ley.

PRESUNTA INFRACCIÓN DEL ARTÍCULO 86. CE.

II. Inconstitucionalidad del establecimiento de un arbitraje obligatorio en caso de desacuerdo en los procesos de descuelgues de convenios colectivos.

PRESUNTA INFRACCIÓN DEL ARTÍCULO 37.1 CE.

III. El establecimiento de un período de prueba de un año en el nuevo contrato indefinido de apoyo a emprendedores.

PRESUNTA INFRACCIÓN DEL ARTÍCULO 35.1 CE.

IV. Modificación de las condiciones de trabajo fijadas en pacto o acuerdo colectivo por la voluntad unilateral del empresario sin apertura de período de consultas en el supuesto de que la medida afecte a un número de trabajadores por debajo de los umbrales.

PRESUNTA INFRACCIÓN DEL ARTÍCULO 37.1 CE.

Hay otros aspectos de este RDL 3/2012 que generan dudas sobre su constitucionalidad:

- La definición de **las causas habilitantes** para el ejercicio por parte del empresario de la movilidad geográfica y de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, puede colisionar el Art. 24.1 CEC.
- El art. 4.4.b) del RDL 3/2012, concede a la empresa **el derecho a una deducción fiscal por un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo** que el trabajador tuviera pendiente de percibir. Una medida semejante, formulada como regla de generalizada aplicación, podría entrar en colisión con los Arts. 14 y 9.2 CE.



Finalmente



- I. EN ESTA REFORMA VUELVE A COMETERSE UN GRAVE ERROR DE DIAGNÓSTICO: LA CRISIS ECONÓMICA Y LA ALTA TASA DE PARO NO SE PUEDEN RESOLVER CON REFORMAS LABORALES.**
- II. ESTA REFORMA DEGRADARÁ LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y HARÁ A LA POBLACIÓN DE NUESTRO PAÍS MÁS POBRE Y CON MAYORES DESIGUALDADES.**
- III. SE REDUCE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA TOMA DE DECISIONES SOBRE LAS NORMAS LABORALES QUE LES AFECTAN, INCUMPLIENDO UNA EXIGENCIA DEMOCRÁTICA DEL ESTADO DE DERECHO.**
- IV. POR EL CONTRARIO SE INCREMENTA CONSIDERABLEMENTE EL PODER DE DECISIÓN DEL EMPRESARIO, ANULANDO EN GRAN PARTE EL PAPEL DE LA AUTORIDAD LABORAL Y ENCORSETANDO EL PAPEL DE INTERVENCIÓN DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA.**
- V. ESTAMOS ANTE LA REFORMA DEL DESPIDO ÚNICO, DISCRIMINATORIO, SIN CONTROL, BARATO, AUTOMÁTICO, LIBRE Y SIN CAUSA EFECTIVA REAL.**

VI. EL DESPIDO COLECTIVO SE HA CONVERTIDO EN UNA AMENAZA POR PARTE DEL EMPRESARIO CONTRA LOS TRABAJADORES. SIN CONTROL POR PARTE DE LA AUTORIDAD LABORAL EN LO RELATIVO A LA REVISIÓN DE LAS CAUSAS JUSTIFICATIVAS, CONSIDERANDOLA COMO UNA INSTITUCIÓN OBSOLETA EN EL DERECHO COMPARADO. HACIENDO QUE EL PODER JUDICIAL SEA UNA MERA COMPARSA EN EL PROCEDIMIENTO Y SIN PODER PARA REVISAR LA CAUSA ALEGADA POR EL EMPRESARIO PARA TOMAR LA DECISIÓN DE DESPIDO. SIN RELEVANCIA EN CUANTO A LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA TOMA DE DECISIÓN, QUE SE SUBORDINA A LA DEL EMPRESARIO, NO DEJANDOLES MÁS CAMINO QUE EL CONFLICTO COLECTIVO O LA HUELGA.

VII. SE PRODUCE UNA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ENTRE LOS TRABAJADORES DE LAS PYMES CON MENOS DE 50 TRABAJADORES Y LAS RESTANTES EMPRESAS.

VIII. EL CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO AL EMPRENDEDOR DEJARA COMO MODELO RESIDUAL AL CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO.

IX. OFRECE UNA REGULACIÓN DE MÁXIMA FLEXIBILIDAD EN LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, SIN INCREMENTAR EN PARALELO LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA LOS TRABAJADORES.

X. ESTAS MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA QUE IMPONE EL RDL 3/2012, ESTÁN ENCAMINADAS A LIMITAR LA INTERVENCIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS, AMPLIAR LAS CAUSAS JUSTIFICATIVAS PARA LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y REDUCIR LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN, INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS REPRESENTANTES SOBRE ESTAS INICIATIVAS EMPRESARIALES.

XI. SE VIOLA LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL DE LA FUERZA VINCULANTE DE LOS ACUERDOS Y CONVENIOS, AL PODER DISPONER LIBREMENTE EL EMPRESARIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN ESTOS.

XII. ESTA REFORMA CORTA DE RAÍZ LAS POSIBILIDADES QUE OFRECIA EN MATERIA DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EL II AENC, EN EL QUE SE DEJABA LAS CAUSAS Y EL PROCEDIMIENTO EN MANOS DE LOS NEGOCIADORES, LA INAPLICACIÓN NO PODRÍA OPERAR AL MARGEN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y , EN CASO DE DISCREPANCIA, PODRÍAN INTERVENIR LAS COMISIONES PARITARIAS Y, FINALMENTE, SE SOMETÍA A LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AÚTONOMA DE CONFLICTOS. MIENTRAS QUE AHORA SE ENCOMIENDA A LA CCNCC LA TAREA DE RESOLVER EN ÚLTIMA INSTANCIA LAS CONTROVERSIAS, IMPONIENDO UN ARBITRAJE OBLIGATORIO.

XIII. SE FRAGMENTA Y ATOMIZA LAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA, VACIANDO DE CONTENIDO LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ASÍ COMO LOS ACUERDOS Y CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO ESTATAL, AUTONÓMICO Y PROVINCIAL, DANDO PRIORIDAD APLICATIVA SOBRE ESTOS AL CONVENIO DE EMPRESA, E INCLUSO EL DE EMPRESA PODRÍA VERSE AFECTADO POR UN ACUERDO DE CENTRO DE TRABAJO, SI CONCURREN CAUSAS OBJETIVAS Y SE LLEGA A ESTE ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y LOS REPRESENTANTES LEGITIMADOS PARA NEGOCIAR UN CONVENIO COLECTIVO CONFORME A LO PREVISTO EN EL ART. 87.1 ET Y PREVIO PERÍODO DE CONSULTAS.

XIV. SE LIMITA EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA LO QUE SUPONE UNA CLARA INFRACCIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL DE LIBERTAD SINDICAL.

XV. SE LIMITA LAS POSIBILIDADES SOBRE LA MEJORA DEL GOBIERNO DE LOS CONVENIOS Y SU GESTION PARA LA ADAPTACIÓN NEGOCIADA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DURANTE SU VIGENCIA, QUE LA LEGISLACIÓN VIGENTE ATRIBUIA A LAS COMISIONES PARITARIAS.

XVI. LA PERDIDA DE LA ULTRAactivIDAD DE LOS CONVENIOS VA A INCREMENTAR EL NIVEL DE CONFLICTIVIDAD LABORAL .

XVII. ESTE PROCESO DE REFORMA OBEDECE A UNA ESTRATÉGIA IDEOLÓGICA DEL PP, COMPARTIDA POR LA CEOE, ENCAMINADA A DEBILITAR AL SINDICALISMO DE CLASE, DINAMITANDO LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL, PORQUE ENTIENDEN QUE DA FUERZA AL MOVIMIENTO SINDICAL CONFEDERAL DE CLASE Y, A LA VEZ, PRETENDERÁN IMPULSAR EL CRECIMIENTO DE LOS SINDICATOS DE EMPRESA, APROVECHANDO EL CAMBIO PRODUCIDO EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN, EN EL QUE SE DA PRIORIDAD APLICATIVA AL CONVENIO DE EMPRESA RESPECTO DE LOS COVENIOS SECTORIALES, PARA PROSEGUIR EN ESTA GUERRA DE DESGASTE Y DESPRESTIGIO DE LOS SINDICATOS MAYORITARIOS Y DE LA ACTIVIDAD SINDICAL, QUE DESDE HACE ALGUNOS AÑOS VIENEN DESPLEGANDO DIRECTAMENTE Y A TRAVÉS DE SUS MEDIOS DE COMUNICACIÓN ULTRA CONSERVADORES.

**ES EL MOMENTO
DE REFORZAR
EL SINDICATO**

**Muchas gracias
por vuestra atención**

