

Análisis: Claves de la reforma laboral

1. Empresas de Trabajo Temporal.

Se facilita el acceso a la calificación de “agencias de colocación” mediante dos medidas:

- a) Se abre este ámbito de actuación a todas las empresas de trabajo temporal sin necesidad de autorización administrativa previa.
- b) Se agilizan los trámites para la obtención de la autorización administrativa mediante la instauración de un silencio administrativo positivo en la resolución del expediente.

2. Formación profesional.

Se modifica la regulación del contrato de formación (Art. 11,2 del ET) en los siguientes términos.

- a) El plazo máximo pasa de ser de dos años prorrogable por uno más, cuando lo requiera el proceso formativo, a ser de tres años. Además se permite su ajuste por los convenios colectivos entre un mínimo de seis meses y el mismo máximo de tres años.
- b) Se podrá celebrar más de un contrato de formación con el mismo trabajador si las actividades son diferentes.
- c) La formación, además de por un centro oficial, podrá ser impartida por la propia empresa si dispone de las instalaciones adecuadas para ello, sin perjuicio de su alternancia con periodos de formación en centros oficiales.

d) El tiempo máximo de trabajo permanece en el 75 % de la jornada el primer año pero pasa al 85 % a partir del segundo.

e) Se establecen bonificaciones del 100 % en las cuotas de SS del trabajador y del 75 % en la de las empresas con mas de 250 trabajadores y del 100 % en las de menos. Se financiara la formación.

f) Cuando el contrato de formación se transforme en indefinido se disfrutará de una bonificación de 1.500 € al año los hombres y 1,800 € años las mujeres.

Además de los permisos para exámenes previstos en el Art. 23.1 ET y la prioridad en lo relativo a la asignación de turnos de trabajo se establece el derecho de los trabajadores que lleven más de un año en la empresa a **un permiso retribuido de 20 horas anuales acumulables por un máximo de tres años para su formación.** También se reconoce el derecho de los trabajadores a recibir de la empresa la formación necesaria para adaptarse a su puesto de trabajo. Este tiempo de formación será considerado como tiempo de trabajo efectivo. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional quedará anotada en una cuenta de formación asociada a su número de Seguridad Social.

Se generaliza la posibilidad de que las empresas sustituyan a sus trabajadores en proceso de formación financiada

3. Fomento de la contratación indefinida.

Se crea un contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores exclusivamente para empresas de menos de 50 trabajadores con un periodo de prueba de un año.

a) En el supuesto de que el primer contrato de trabajo realizado por la empresa se firme con un menor de treinta años la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 €. Adicionalmente si el trabajador

llevara tres meses cobrando el desempleo la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal del 50 % del desempleo que a este le restara por percibir a la firma del contrato según certificado que expedirá el INEM. El trabajador podrá optar entre seguir cobrando mes a mes el 25 % de las cuotas de desempleo o reservarlas para futuros periodos de desempleo.

b) Además de lo anterior, las contrataciones de jóvenes entre dieciséis y treinta años dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial de la SS durante tres años de 1.000 € el primer años, 1.100 € durante el segundo y 1.200 € el tercero (100 € mas para mujeres).

c) En la contratación de mayores de 45 años que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en lo 18 anteriores la deducción será de 1.300 € años durante tres años.

d) Estas bonificaciones a la Seguridad Social serán de 1.500 € durante tres años si se trata de mujeres que se incorporen a sectores de actividades en los que se encuentren subrepresentadas.

No podrán disfrutar de estas ayudas las empresas que en los 6 meses anteriores y con posterioridad a la entrada en vigor del RDL, hayan realizado despidos colectivos o por causas económicas declarados improcedentes.

4. Otras modalidades.

a) Trabajo a tiempo parcial: Se admite la realización de horas extraordinarias cotizadas en proporción a la jornada.

b) En las empresas de menos de 50 trabajadores, la transformación de contratos en prácticas, relevos y sustitución en indefinidos. Se bonifican con 500 € (700 € en el caso de mujeres) en la cuota de SS durante tres

años.

5. Flexibilidad interna.

a) Por convenio colectivo o acuerdo con los representantes de los trabajadores se podrá distribuir irregularmente la jornada. En defecto de acuerdo el empresario podrá distribuir irregularmente el 5 % de la jornada a lo largo del año.

b) La modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual se comunicará con quince en lugar de con treinta días de antelación. En el caso de las de carácter individual se incorpora al régimen general de rescisión por el trabajador con derecho a 20 días por años y un límite de 9 mensualidades todos los supuestos menos el e) "sistema de trabajo" (se añade la remuneración y las funciones).

c) Racionalización de la suspensión y reducción de la jornada del centro de trabajo por causas económicas técnicas organizativas y de producción. Se establece una bonificación del 50 % de la cuota empresarial de contingencias comunes durante el mismo tiempo que el trabajador cobre prestaciones por desempleo (límite de 240 días por trabajador). Se condiciona esta ayuda a que las empresas se comprometan a mantener a estos trabajadores durante un año tras la vuelta a la normalidad. Con determinadas condiciones se restablece a los trabajadores la parte cobrada de la prestación de desempleo para estos supuestos si termina desembocando en la extinción del contrato de trabajo.

d) Se amplían el objeto del descuelgue de los convenios colectivos (materia no solo salarial), se condiciona a la concurrencia de causas económicas, técnicas organizativas y de producción y se redefinen en este contexto las causas económicas que se configuran

por la concurrencia de pérdidas actuales o futuras y reducción de la facturación durante más de dos trimestres.

e) Prevalencia de los convenios de empresa o grupo de empresas sobre los de ámbito superior.

f) Atenuación de la ultraactividad de los convenios.

g) Se mantiene hasta el 31/12/2012 la suspensión de la prohibición de encadenamiento de contratos temporales.

6. Extinción del contrato de trabajo.

a) Se vuelve a modificar el artículo 51 ET para redefinir las causas económicas que se determinan por la concurrencia de pérdidas actuales o futuras y la reducción de ventas durante un mínimo de tres trimestres. Se racionaliza la regulación de los despidos colectivos y la fuerza mayor.

b) En la lucha contra el absentismo se modifica el artículo 52.d) ET permitiendo el despido por **faltas incluso justificadas** pero intermitentes que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25 % en cuatro meses durante un periodo de 12 meses. Se excluyen las debidas a maternidad, lactancia, huelga, representantes de los trabajadores, accidente de trabajo, baja médica ordinaria de más de 20 días, y violencia de género.

c) Se modifica el artículo 56, reduciendo a 33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades la indemnización en el caso de declaración de improcedencia seguida de la opción empresarial por la extinción **y eliminando para este caso los salarios de tramitación.** En los contratos vigentes a la entrada en vigor del RDL se computarán 45 días por año hasta la fecha de entrada en vigor del mismo y 33 desde dicha fecha en adelante. Si el

tramo anterior a la entrada en vigor alcanzara a mas de 24 mensualidades se aplicará este importe con un máximo de 42, sino se aplicará el de 720 días.

d) El FOGASA resarcirá al empresario 8 días por año trabajado cuando se trate de empresas de menos de 25 trabajadores y el despido sea por causas económicas, técnicas organizativas o de producción.

e) Se amplían los casos para los que se encuentra procesalmente habilitado el mes de agosto.

f) También se amplían los supuestos exceptuados de conciliación previa y los exceptuados de reclamación previa.

g) Se regula el despido por causas económicas técnicas organizativas o de producción en el ámbito del sector público. Las causas económicas se apreciarán si concurre una insuficiencia presupuestaria durante tres trimestres consecutivos.

h) Se regulará en el plazo de tres meses las competencias de las mutualidades en el seguimiento y control del absentismo.

i) Se limitan las indemnizaciones que podrán pagar a sus trabajadores y administradores en caso de extinción de contratos las entidades de crédito que hayan recibido ayudas del FROB. Se prohíbe absolutamente pagar indemnizaciones a los administradores de entidades sancionadas.

j) Se limita a siete días por año con un máximo de seis mensualidades la indemnización por extinción de contratos de alta dirección en el ámbito del sector público estatal. Se reestructuran las remuneraciones a percibir por razón de estos contratos y se someten a un control previo de legalidad por la Abogacía del Estado.

Los contratos vigentes se deberán adaptar en los dos meses siguientes a la entrada en vigor de este RDL.

7. Conclusiones.

Si hubiera que hacer un resumen de los cambios de más relevancia, estos serían:

a) Se reduce la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades.

b) Se genera un criterio objetivo para que los tribunales puedan apreciar la concurrencia o no de causas técnicas, organizativas, de producción y, sobre todo, económicas, bastando la concurrencia de pérdidas actuales o futuras o la mera reducción de ventas durante tres trimestres consecutivos. Dejando de lado la discusión del criterio aplicado, esto cubre una necesidad largo tiempo sentida porque se venía trasladando a sede judicial un pronunciamiento complejo sobre cuestiones económicas que no eran de su ámbito de especialización.

c) Se eliminan los salarios de tramitación en el caso de que, declarado el despido como improcedente, el empresario opte por la indemnización. Esto ataja otra de las grandes distorsiones de nuestro sistema extintivo en materia laboral en el que, pese a las notorias circunstancias económicas adversas que estamos viviendo, la inmensa mayoría de los despidos se seguían tramitando como disciplinarios.

ALBERTO BERDIÓN | Socio Director