

El Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, iniciador de la denominada Reforma Laboral, se estructura en Cuatro Capítulos que, en líneas generales, se ocupan de las siguientes materias:

Capítulo I. Empleabilidad

Capítulo II. Fomento de la Contratación.

Capítulo III. Flexibilidad Interna.

Capítulo IV. Extinción del Contrato de Trabajo.

CAPÍTULO I. EMPLEABILIDAD

- Empresas de Trabajo Temporal. Podrán actuar como Agencias de Colocación, siempre que obtengan la pertinente autorización del servicio público de empleo correspondiente, en función del ámbito geográfico en el que pretendan operar.

- Nueva Regulación del Contrato para la formación y aprendizaje, cuyo objeto es lograr la cualificación profesional de los trabajadores a través de una actividad formativa dentro de la empresa. Requisitos:

Mayores de 16 y menores de 25. (Sin límite para discapacitados)

Deben carecer de cualificación profesional.

Duración: Mínima 1 año, máxima 3 años; salvo pacto en Convenio.

Tiempo de trabajo efectivo 75% 1º año, 85% 2º y 3º de la jornada/convenio

Retribución: Proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

Derecho a desempleo.

- Nuevos permisos retribuidos. Se recogen dos novedades:

a) Se crea un nuevo permiso retribuido con fines formativos para adaptarse a los cambios que la empresa realice en el puesto de trabajo.

b) Se crea un nuevo derecho a 20 horas de formación a todos los trabajadores con al menos un año de antigüedad.

CAPITULO II. FOMENTO DE LA CONTRATACION

- Se crea una nueva modalidad contractual, llamada a sustituir a los contratos temporales, denominado Contrato de trabajo por Tiempo Indefinido de Apoyo a los Emprendedores.

Su concertación requiere de los siguientes requisitos:

1. Solo para empresas < 50 trabajadores en el momento de contratación.
2. Por tiempo indefinido.
3. A jornada completa.
4. Por escrito.
5. Período de prueba: 1 año.
6. Obligatorio mantener el puesto de trabajo 3 años.

Beneficios: Para la empresa se aprueban deducciones de índole fiscal; para el trabajador, se establece la posibilidad de percibir el 25% de la prestación por desempleo que tuviese derecho a percibir, junto con su salario.

- Posibilidad de realizar horas extraordinarias en los contratos celebrados a tiempo parcial, siempre en proporción a la jornada trabajada.

- Se crea el denominado Contrato de Trabajo a Distancia, que se configura como un contrato en el cual la prestación laboral se realiza de manera predominante en el domicilio del trabajador o en el lugar que éste elija, en vez de en el centro de trabajo.

La retribución debe ser la total para el grupo profesional y funciones.

- Conciliación vida familiar y laboral. Se incluye dentro del permiso de lactancia los supuestos de adopción o acogimiento. La reducción de jornada por guarda legal se computará sobre la jornada de trabajo diaria, debiendo preavisar al trabajador con el plazo establecido en el Convenio y en defecto de éste 15 días.

- Vacaciones e IT. Para los períodos de IT por contingencia común distinta a la maternidad que impidan el disfrute de vacaciones al trabajador, el mismo podrá disfrutarlas a la finalización del período de IT siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el fin del año en que se generan.

CAPITULO III. FLEXIBILIDAD INTERNA

A) CONVENIOS COLECTIVOS

1.- DESCUELGUE DEL CONVENIO.

- Como novedad, se establece la posibilidad para la empresa de descolgarse del Convenio, siempre y cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. Que se entiende por cada una de ellas:

a) económicas: situación económica negativa, pérdidas actuales o previstas, disminución persistente en el nivel de ingresos (2 trimestres consecutivos), disminución persistente en los ingresos.

b) técnicas: cambios en los medios o instrumentos de producción.

c) organizativas: cambios en los sistemas o métodos del personal.

d) productivas: cambios en la demanda de productos o servicios que la empresa oferta en el mercado.

- A qué condiciones del Convenio colectivo puede afectar? (Lógicamente hasta la suscripción de un nuevo convenio)

1. Jornada de trabajo.
2. Horario y distribución de trabajo.
3. Régimen del trabajo a turnos.
4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
5. Sistema de trabajo y rendimiento.
6. Funciones, que no rebasen la movilidad funcional.
7. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

- Mecanismo para acordar el descuelgue: Se inicia un período de consulta de 15 días entre la empresa y los representantes de los trabajadores, que puede concluir:

a) con acuerdo: se hacen constar las nuevas condiciones laborales y la duración en el tiempo de las mismas, comunicandose a la Autoridad Laboral.

b) Sin acuerdo: La resolución se encomienda a una Comisión Paritaria

(7 días para decidir) y en defecto de acuerdo de ésta por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o su equivalente autonómico (25 días)

2.- POTENCIACION DEL CONVENIO DE EMPRESA.

- El Convenio de empresa será de aplicación preferente sobre los Convenios sectoriales estatales, autonómicos o locales en la mayoría de las materias reguladas por el Convenio.

3.- VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

- Como medida radicalmente nueva, se establece que una vez transcurridos DOS años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo, se aplicará el colectivo de ámbito superior.

- Se permite, durante la vigencia de los mismos, la modificación parcial o revisión.

- Una vez denunciado, el Convenio sólo puede aplicarse hasta el límite de 2

años antes mencionado.

B) CLASIFICACION PROFESIONAL.

- Se supera el sistema de categorías profesionales y se pasa a un sistema de Grupos Profesionales que se determinarán por la vía de la negociación colectiva. El grupo designa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, determinándose las tareas, funciones y especialidades.
- Se establece un plazo de 1 año desde la entrada en vigor de la Ley para adaptar los convenios al sistema de grupos.

C) MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

- Se agrega a las causas consignadas en el art 41 del Estatuto de los Trabajadores (cambio de jornada, horario, distribución del tiempo, régimen del trabajo a turnos) la modificación de la cuantía del salario, concediéndose

al trabajador la posibilidad de extinguir su contrato de trabajo como si de un despido objetivo se tratase (20 días año trabajado con límite de 9 meses).

-Pueden acordarse de manera individual para un sólo trabajador (notificación con 15 días de preaviso) o con carácter colectivo, previo período de consultas de 15 días.

D) SUSPENSION O REDUCCION DE JORNADA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

- El empresario puede suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- Sea cual sea el número de trabajadores afectados, debe abrirse un período de consultas no superior a 15 días y comunicarlo a la autoridad laboral.

- Transcurrido el proceso:

a) acuerdo con los representantes de los trabajadores: se acepta la suspensión o reducción.

b) sin acuerdo: el empresario toma su decisión y la notifica a los trabajadores y a la Autoridad Laboral, que la pueden impugnar ante la jurisdicción social.

- La reducción debe estar entre el 10% y el 70% de la jornada.

CAPITULO IV. EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

A) EXTINCIONES COLECTIVAS.

- Se reforma sustancialmente el procedimiento de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE).
- Causas: Se mantienen las del art 51 del ET, económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Se aclara la causa económica al objetivar cuando existe disminución persistente en el nivel de ingresos o ventas (si se produce durante 3 trimestres consecutivos).

- El procedimiento inicia con un período de consultas de 30 días (15 en empresas < 50 trabajadores) y remisión de copia de la apertura a la autoridad laboral. Esta, informa en 15 días al Servicio de empleo y este a la Inspección de trabajo que confecciona informe.

- Finalizado el período de consultas:

- a) si hay acuerdo, se ejecuta el mismo en los términos acordados.

- b) si no hay acuerdo, el empresario notifica a la autoridad y a los representantes de los trabajadores. En caso de que opte por los despidos, estos se notificarán individualmente a los trabajadores.

- El ERE puede ser impugnado tanto por el trabajador, como por los representantes de los trabajadores e incluso por la Autoridad laboral (ERES acordados fraudulentamente).

- Se elimina la autorización de la autoridad laboral.

B) EXTINCIONES INDIVIDUALES

- La extinción individual de los contratos de trabajo se modifica en los siguientes términos:

a) Desaparecen los salarios de tramitación, excepto en los casos en los que el empresario opte por la readmisión del trabajador.

b) La indemnización prevista para el despido declarado judicialmente como improcedente se establece a partir del 12 de febrero de 2012 en 33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades.

No obstante, para los contratos suscritos con anterioridad a esa fecha se mantiene u régimen de derechos adquiridos de forma que se indemnizan a 45 días hasta el día 12/2/2012 y con 33 días a partir de esa fecha.

- Se establece la posibilidad de acceder a las prestaciones por desempleo desde el momento en el que el empresario notifica el despido, sin necesidad de accionar contra el mismo.