



**injusta**  
CON LOS TRABAJADORES  
**ineficaz inútil**  
PARA LA ECONOMÍA PARA EL EMPLEO



# GUÍA PARA ENTENDER LA REFORMA LABORAL

**PRECARIEDAD PARA LOS JÓVENES CON EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE ABARATAMIENTO DEL DESPIDO, MÁS FÁCIL Y RÁPIDO BAJA LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE ERES SIN NECESIDAD DE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DESPIDOS COLECTIVOS A TRABAJADORES/AS DE 50 O MÁS AÑOS DESPIDOS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SE FACILITA EL DESPIDO POR ABSENTISMO Y EL DEBIDO A ENFERMEDAD DISPONIBILIDAD DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA O DESPIDO MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO RECOGIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO PREVALECE EL CONVENIO DE EMPRESA SOBRE TODOS LOS DEMÁS PRECARIEDAD PARA LOS JÓVENES CON EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE ABARATAMIENTO DEL DESPIDO, MÁS FÁCIL Y RÁPIDO BAJA LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE ERES SIN NECESIDAD DE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DESPIDOS COLECTIVOS A TRABAJADORES/AS DE 50 O MÁS AÑOS DESPIDOS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

## **GUÍA PARA ENTENDER LA REFORMA LABORAL**

*La reforma laboral aprobada por el gobierno, mediante el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, es una de las más profundas y más negativa para las personas trabajadoras de las acometidas hasta ahora.*

*Esta reforma, posiblemente no se ha diseñado en 15 días, es muy probable que el PP la estuviera redactando ya antes de ganar las elecciones generales, es bien seguro que mientras durante la campaña electoral decían a la ciudadanía que no iban a recortar derechos, estaban al mismo tiempo diseñando esta reforma, haciendo que cuadre toda la normativa afectada, casando todas las leyes laborales, y finalmente el resultado es un retroceso de derechos, como hace más de 30 años que no teníamos en nuestro país*

*Con esta guía pretendemos explicar con un lenguaje claro y sencillo, de qué manera va a afectarnos a trabajadoras y trabajadores tanto si tienen empleo como si no.*

*Se ha dividido en cinco bloques con la intención de clarificar de la mejor manera posible, en que ha consistido esta reforma diferenciando en función de las materias a las que afecta. El primero de los bloques, es el referido a las principales novedades introducidas en materia de contratación laboral, el segundo es el relativo a las medidas que afectan principalmente al despido, el tercer bloque trata sobre los procedimientos para cambiar las condiciones de trabajo por la parte empresarial, el cuarto afecta a la negociación colectiva y a aspectos relativos a la formación, y el quinto y último bloque, es un apartado que reúne novedades referidas a distintas materias.*

*Confiamos en que este documento sirva para una mejor defensa de los derechos laborales.*

*Comisión Ejecutiva Nacional. UGT-PV*

## **BLOQUE I. NOVEDADES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN**

### **CON EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE, MÁS PRECARIEDAD PARA LAS PERSONAS JOVENES**

El contrato para la formación y el aprendizaje va dirigido a jóvenes entre 16 y 25 años que carecen de una cualificación profesional. Combina la actividad laboral retribuida en una empresa con la formación.

Características del contrato:

- a. A pesar que es un contrato que inicialmente estaba pensado para personas que tienen entre 16 y 25 años, el límite de edad se alarga hasta los 30 años siempre y cuando la tasa de paro en España esté por encima del 15%. Este límite de edad no será de aplicación cuando se contrate a personas con discapacidad.
- b. La duración mínima del contrato será de un año y máxima de tres.
- c. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% de la jornada durante el primer año, y el 85% durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.
- d. El salario de las personas que tengan un contrato para la formación y el aprendizaje se fijará en función del tiempo de trabajo efectivo y nunca podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en función del tiempo de trabajo.

Las novedades que introduce la reforma laboral para este tipo de contratos deja en segundo plano la formación de los trabajadores/as dado prioridad y valor a este contrato por el reducido coste económico para el empresario a costa de una mayor precarización en el empleo de las personas jóvenes.

Teniendo en cuenta que la tasa de paro está en torno al 22,85% más que tratarse de una medida temporal y a corto plazo, se convierte en una medida sino definitiva si de largo alcance en el tiempo.

Estos contratos podrán tener una duración de hasta 3 años. Es decir, puede haber personas con 33 años que tengan un contrato para la formación y el aprendizaje, condenando así a los/as jóvenes a un contrato precario y con bajos salarios. Hay que tener en cuenta que este tipo de contratos tiene una regulación específica en los convenios colectivos, teniendo unos salarios muy por debajo que cualquier otra categoría.

Además con la nueva regulación se fomenta el encadenamiento de contratos formativos. Sólo con justificar que se trata de una actividad distinta u ocupación, una misma persona puede pasar por distintos contratos de formación.

Las empresas que se acojan a este tipo de contratos, tendrán derecho durante toda la vigencia del contrato a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social del 100%, si el contrato lo ha realizado una empresa formada por menos de 250 personas, o del 75% de

bonificación si la empresa tiene una plantilla formada por igual o más de 250 personas.

En los celebrados o prorrogados, además de las deducciones a las cuotas empresariales de la Seguridad Social, la deducción será del 100% de las cuotas de los trabajadores y trabajadoras a la Seguridad Social.

Por otro lado, si la empresa transforma el contrato para la formación y el aprendizaje en contrato indefinido, la reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social será de 1.500 €/año durante tres años. En el caso de que se transforme el contrato a una mujer, la reducción en las cuotas de la Seguridad Social será de 1.800€/año durante tres años.

**CON EL CONTRATO DE APOYO A EMPRENDEDORES/AS SE CONTRATARÁN PRINCIPALMENTE A MENORES DE 30 AÑOS Y MAYORES DE 45 CON DERECHO A PRESTACIÓN POR DESEMPLEO**

El contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores/as creado con la reforma laboral se dirige a empresas con una plantilla formada por menos de 50 personas.

Características del contrato:

- a. Establece un periodo de prueba de 1 año.
- b. Si la primera persona que contrate la empresa tiene menos de 30 años, la empresa obtendrá una subvención de 3.000 Euros.
- c. Si la persona contratada bajo esta modalidad está cobrando prestación por desempleo, la empresa podrá deducirse el 50% de la prestación que la persona tiene pendiente de recibir, a lo largo de un año.
- d. El trabajador/a podrá voluntariamente cobrar un 25% de la prestación que le quede por percibir y compatibilizarla con el

salario. De esta forma, va consumiendo la prestación mientras se trabaja.

Además de los incentivos fiscales comentados, las contrataciones de personas desempleadas se bonificarán si:

- a. Se realizan a personas entre 16 y 30 años. La empresa que contrate recibiría una bonificación en las cuotas a la Seguridad Social de hasta 3.300 euros durante tres años. En caso de ser mujer y trabajar en un sector con menor representación femenina, la bonificación sería de 3.600 euros durante tres años.
  
- b. Se contratará a personas mayores de 45 años que permanezcan en el paro durante más de 12 meses, en los 18 meses anteriores al contrato. La empresa que realice la contratación también recibirá una bonificación en las cuotas a la Seguridad Social de hasta 3.900 euros en tres años. Nuevamente, las empresas que contraten a mujeres que trabajen en un sector en el que se encuentran menos representadas, podrán recibir una subvención de hasta 4.500 euros en tres años.

Si la empresa quiere recibir los incentivos descritos, deberá mantener el puesto de trabajo de las personas contratadas bajo esta modalidad durante, al menos, tres años. Pero, no se incumple la obligación de mantener el empleo si se produce un despido procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad de la persona trabajadora objeto del contrato.

Esta modalidad contractual conlleva que en la práctica estemos ante un contrato temporal encubierto de 364 días, sin derechos frente al despido, abriéndose por primera vez la puerta al despido libre.

Durante el periodo de prueba, la persona contratada no cuenta con los derechos derivados de la resolución de la relación laboral (despido motivado e indemnización por despido fundamentalmente) el despido puede producirse a instancias de la empresa en cualquier momento durante el transcurso de esos 364 días.

La duración de un año del periodo de prueba es el doble del máximo legal que se establece para el resto de contratos, previsto además solo para el caso de contrataciones de técnicos/as titulados/as, ya que el máximo para el resto de personas trabajadoras es de dos meses.

Un periodo tan largo de prueba supone la desnaturalización jurídica y la desconfiguración de su finalidad, con el único fin de eliminar los derechos inherentes a la resolución del contrato de trabajo durante el año, y suprimir el coste laboral por despido para la empresa.

El Tribunal Supremo, señala que el periodo de prueba debe ser por lo general, breve y no más allá de lo estrictamente necesario para comprobar la actitud y la adaptación al puesta de trabajo de la persona contratada.

Este contrato discrimina a los/as trabajadores que no perciben prestación por desempleo, como son los y las jóvenes que no han tenido la oportunidad de encontrar un primer empleo, a las mujeres que han trabajado de manera intermitente y a los personas paradas que han agotado su prestación.

## **CON EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL SE PODRÁN REALIZAR HORAS EXTRAORDINARIAS**

Hasta ahora, la contratación a tiempo parcial no permitía la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras realizaran horas extras, debido fundamentalmente a que este tipo de contrato iba dirigido a personas que necesitaban compatibilizar el trabajo con otras actividades (estudios, cuidado de familiares, etc.) en su mayoría realizado a mujeres. Este tipo de contrato únicamente permitía la realización de horas complementarias, pactadas de antemano por la parte empresarial y el trabajador/a, y que cotizaban de la misma forma que las horas ordinarias.

La reforma laboral actual permite que las personas con contrato a tiempo parcial puedan realizar horas extra cuando el empresariado así lo considere, lo que supone un incremento de la flexibilidad interna a favor de la empresa.

La única limitación que existe para la realización de horas extra es que la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no supere el límite de una jornada de un trabajador o trabajadora contratada a tiempo completo.

Las horas extraordinarias con esta nueva regulación pueden ser obligatorias para las/os trabajadoras si así se establece por convenio colectivo o bien si la empresa haciendo uso de la reforma laboral, decidiera modificar las condiciones de trabajo, entre las que se encuentra la jornada de trabajo.

Esta forma de empleo precaria, que afecta fundamentalmente a las mujeres, condiciona que éstas puedan promocionar en la empresa además de mantener la constante brecha salarial, menor salario y menor protección social.

Con la nueva regulación, se incluye la cotización de las horas extras -sólo para este tipo de contratos- en la base de cotización para las contingencias comunes, no en cambio para la contingencia de desempleo.

### **SE RECONOCE EL TRABAJO A DISTANCIA**

La reforma laboral reconoce la posibilidad del trabajo a distancia, como aquél que se realiza mayoritariamente en el domicilio del trabajador/a o en otro lugar elegido por éste/a, frente al que se realiza en el centro de trabajo de la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos que las personas que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa y deberán ser informados de las posibles vacantes para puestos presenciales en el centro de trabajo.

Antes existía el contrato de trabajo a domicilio que ahora pasa a denominarse trabajo a distancia. A pesar de que se realiza de forma predominante en el domicilio del trabajador/a o en otro lugar diferente del centro de trabajo, es importante que la persona trabajadora esté adscrita a un centro de trabajo concreto para poder ejercer sus derechos de representación colectiva.

### **SE PONE LÍMITE NUEVAMENTE AL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES**

A partir del 31 de diciembre de 2012 no se podrán encadenar los contratos temporales durante más de dos años.

La norma anterior, el Real Decreto -Ley 10/2011 de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de

las personas que agoten su protección por desempleo, establecía el 31 de agosto de 2013, como la fecha límite a partir de la cual no se podrían encadenar los contratos temporales.

A partir del 31 de diciembre de 2012, si acumulas en un periodo de 30 meses, más de 2 años de contratos temporales con o sin continuidad, desempeñando el mismo o diferente puesto de trabajo en una misma empresa o grupo de empresas, pasarás a ser personal fijo. Esta medida fue creada para fomentar la contratación indefinida, pero en la actualidad conlleva que no se genere empleo de ningún tipo, ni indefinido ni temporal.

## **BLOQUE II. MEDIDAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **ABARATAMIENTO DEL DESPIDO, MÁS FÁCIL Y RÁPIDO**

Ahora, la vía principal para despedir es el llamado despido objetivo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Es un despido por el que se pagan 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

Según la redacción de la reforma laboral, se entiende que a priori todos los despidos están justificados (por eso pagan 20 días por año trabajado) y queda en manos del trabajador o trabajadora, recurrir a los tribunales si no está de acuerdo. Si el juez entiende que el trabajador/a tiene razón, que el despido no está justificado por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, se abre entonces la vía a recibir una indemnización por despido improcedente.

Tu empresa ya no necesita tener pérdidas para poder despedirte por causas económicas, sólo necesita tener una facturación menor en los tres trimestres previos, y en este caso, tu indemnización será de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Si además la empresa es menor de 25 trabajadores, el FOGASA abonará 8 días por año a la empresa de esta indemnización en los casos de contratos indefinidos, constándole a tu empresa tan sólo 12 días por año.

Así se consigue que el despido sea más barato, más fácil y más rápido, lo que implica una mayor indefensión para los trabajadores y trabajadoras y otorga mayor poder a la parte empresarial.

## **BAJA LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE**

Hasta ahora la vía más utilizada para despedir era mediante el despido disciplinario improcedente o "despido exprés" por el que se pagaban 45 días de salario por año trabajado, con un límite de 42 mensualidades.

A partir de ahora, en los despidos improcedentes de todos los contratos indefinidos, la indemnización por despido será de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

### **¿Qué pasa para aquellos contratos que estén en vigor a la entrada del nuevo RD-Ley?**

Las personas contratadas con anterioridad a la reforma laboral, recibirán 45 días por año, por el tiempo transcurrido hasta el momento de entrada en vigor de la reforma, a partir de ese momento, la indemnización que empiecen a acumular será de 33 días por año. Pero con un tope de 720 días de indemnización.

El marco legislativo actual, permite a la empresa efectuar despidos basados en causas objetivas -20 días por año. Ante esto, los/as trabajadores/as podrán reclamar ante la Jurisdicción Social buscando la improcedencia de éste. La reforma ha venido a sustituir la indemnización por despido improcedente pasando de 45 días con un máximo de 42 mensualidades a 33 días por año trabajado con un máximo de 24 meses. Excepto que en este momento ya superes el tope de los 720 días que se mantendrá para ti.

## **SE ELIMINAN LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN DEL DESPIDO IMPROCEDENTE**

Si te han despedido, y un juez ha reconocido la improcedencia del despido, la empresa tiene dos opciones:

- Readmitirte en la empresa, pagándote los salarios de tramitación.
- No readmitirte y pagarte la indemnización por despido correspondiente (sin pagarte los salarios de tramitación).

Los “salarios de tramitación” son aquellos salarios dejados de percibir por el trabajador desde la fecha del despido hasta la de notificación de la sentencia o hasta la readmisión (si opta por volver a la empresa).

Si la empresa que ha despedido sin causa opta por la indemnización se ahorra los salarios de trámite, pero si por el contrario opta por la readmisión del trabajador/a, pagará los salarios de tramitación.

Esta regulación va directamente contra el derecho al trabajo y la promoción del empleo, ya que la empresa elegirá antes el despido a la readmisión. Se incentiva la opción por extinguir el contrato e indemnizar.

## **SE FACILITA EL DESPIDO POR ABSENTISMO Y EL DEBIDO A ENFERMEDAD**

El nuevo marco normativo elimina el índice de absentismo de la plantilla de la empresa como requisito para poder efectuar despidos por causas objetivas. Dependiendo tan sólo del índice del absentismo del trabajador/a, para justificar el absentismo como causa de despido. A partir de ahora, el despido por faltar al trabajo depende tan sólo del número de ausencias aun justificadas del trabajador/a.

### **¿Es posible el despido justificado por faltar al trabajo por estar enfermo/a?**

Las faltas por enfermedad o accidente no laboral que duren menos de 20 días cuentan como absentismo para esta forma de despido.

La empresa puede despedir a una trabajador/a por absentismo, aunque sea justificado. Si falta, el 20% de su jornada en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos en un periodo de 12 meses, podrá ser despedido con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado.

### **¿Qué ausencias están exentas?**

No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de las y los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud.

Si en un plazo de dos meses continuados, (el equivalente a 40-45 jornadas laborables, en función de los meses), faltas entre 8 y 9 días de manera justificada, podrás ser víctima de un despido objetivo.

Si en el plazo de cuatro meses discontinuos, (en función de los meses, el equivalente a 80-90 jornadas laborables), faltas al trabajo entre 20 y 22,5 días de manera justificada y no consecutiva en un año, también podrán despedirte por la misma causa, con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

### **EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (EREs) SIN NECESIDAD DE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA**

El procedimiento para llevar a cabo un ERE de extinción, de suspensión o de reducción de jornada, se simplifica y facilita, ya que se elimina el requisito de la necesidad de autorización administrativa. La empresa puede plantear un despido colectivo de 20 días por año trabajado.

#### **¿Qué ocurre si la representación legal de los trabajadores no firma el expediente?**

Con la actual reforma, el control a priori ha desaparecido, quedando lo que llamaríamos el control a posteriori, que consistirá en demandas individuales interpuestas ante el Juzgado de Lo Social o a través de la interposición de la demanda por parte de los Representantes Legales contra el despido colectivo. En este último caso, el fallo judicial resolverá si la extinción se ajusta a derecho no, o bien si es nula. Incrementándose así el colapso en los juzgados.

#### **¿Qué ocurre si el despido colectivo es declarado nulo o no ajustado a derecho?** La reforma mantiene silencio al respecto.



Inseguridad jurídica al no establecer que ocurre cuando el despido colectivo sea declarado no ajustado a derecho. En caso de nulidad se producirá la readmisión con salarios de tramitación, y si la sentencia declara el despido no ajustado a derecho, la empresa tendrá la opción de readmitir sin salarios de tramitación indemnizar.

El papel de la Autoridad laboral, será la de supervisar el procedimiento y velar para que se cumpla la efectividad del periodo de consultas, pero sin entrar en las causas que motivan los despidos.

Los trabajadores ya no podrán instar un expediente de Regulación de Empleo ante incumplimientos empresariales, como por ejemplo la falta de abono de salarios, pero si instar la resolución de su contrato por incumplimiento del empresario/a.

### **¿Es posible limitar o encauzar a través de la Negociación colectiva este procedimiento?**

Con la apertura de un periodo de consultas para negociar el ERE en su conjunto, la reforma establece que, a través de la negociación colectiva se podrá priorizar el mantenimiento en el empleo de determinados colectivos o grupos, como son; personas con cargas familiares, por edad o discapacidad.

Es conveniente que a través de la Negociación Colectiva, se potencie el derecho de consulta de los representantes de los trabajadores/as articulándose como posible instrumento de control en las decisiones de la empresa.

### **Otros aspectos a tener en cuenta:**

Cuando los despidos colectivos afecten a más de 50 trabajadores, se deberá ofrecer a éstos, un Plan de Recolocación externa – medidas de formación y orientación – como mínimo durante 6 meses- a través de empresas de recolocación autorizadas. Esto no será de aplicación para las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal.

Cuando se realicen despidos que afecten a trabajadores/as de 50 años o más, las empresas deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público.

### **DESPIDOS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública, podrán ser despedidos de forma colectiva o individualmente, por causas económicas, técnicas organizativas o productivas. Por tanto, el personal laboral de las administraciones u organismos públicos podrá ser despedido más fácilmente por causas económicas, gracias a la reforma laboral.

Como no se puede hablar de pérdidas, ventas e ingresos en la administración pública, en la reforma laboral se define cuándo se puede recurrir al despido de 20 días de salario por año trabajado, y será en aquellos casos donde se entienda que concurren causas económicas cuando se produzcan en las mismas, una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. Se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Si eres personal laboral de la Administración Pública, podrán despedirte si durante tres trimestres consecutivos se da una situación de "insuficiencia presupuestaria" para la financiación de los servicios públicos que le correspondan, con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado y un máximo de 12 meses.

## **LIMITACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES A DIRECTIVOS/AS DE LAS ENTIDADES DE CRÉDITO Y A DIRECTIVOS/AS DE EMPRESAS PÚBLICAS**

La reforma laboral incluye una limitación a las indemnizaciones por cese de actividad del personal directivo de las entidades de crédito, así el directivo/a que tenga que ser sancionado por su gestión en una entidad financiera no tendrá derecho a indemnización. Se ha fijado un límite de dos años cuando sí exista indemnización por cese de actividad o bien no se podrá duplicar los topes que limitaba a 600.000 euros el sueldo de la cúpula en las entidades que han recibido ayudas públicas y a 300.000 euros en las que han sido intervenidas por el Estado.

El personal directivo de empresas públicas que cesen y se reincorporen a su puesto anterior en la Administración no tendrá indemnización por despido. El resto de los directivos y directivas de empresas públicas que sean cesados cobrarán una indemnización por despido de 7 días por año trabajado con un límite de 6 mensualidades.

Se establece la limitación de salario y de indemnizaciones del personal directivo de las entidades financieras que han recibido ayudas públicas. Con esta medida, se pretende evitar el establecimiento de contratos blindados que daban lugar a retribuciones e indemnizaciones escandalosas y socialmente inaceptables.

## **BLOQUE III. MODIFICACIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

### **MOVILIDAD FUNCIONAL. DESAPARECEN LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES**

La clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras se hará mediante grupos profesionales, desapareciendo la tradicional clasificación en categorías. Al trabajador/a se asignará un grupo profesional y se establecerá la realización de todas las funciones o algunas de éstas.

En el plazo de un año los convenios colectivos en vigor deberán adaptarse al nuevo sistema de clasificación profesional.

#### **¿Cuál es el límite para la movilidad funcional dentro de la empresa?**

Se ha ampliado al Grupo Profesional y como único límite a ésta, la titulación requerida y la dignidad del trabajador/a.

#### **¿Cuál es el límite para aquellas que excedan del Grupo Profesional?**

Llegado a este término es necesario aclarar que se consideraran funciones superiores o inferiores aquellas que no pertenezcan al grupo profesional.

Por consiguiente para la realización de éstas, deben existir razones técnicas u organizativas que la justifiquen y siempre por el tiempo imprescindible. La consideración de tiempo imprescindible queda al arbitrio de la empresa.

La reforma relaja las causas para realizar funciones inferiores. Antes de ésta debían estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de actividad productiva. Actualmente la reforma las asimila a la realización de funciones superiores.

La empresa en la que trabajas podrá encomendarte otras funciones a las que realizas habitualmente. Si éstas son las propias de un grupo profesional mayor y las realizas durante más de 6 meses en un año o durante más de 8 meses en dos años, podrás reclamar un ascenso. En el caso de que realices funciones propias de un grupo de cotización menor, tu salario no variará. La empresa únicamente lo debe justificar y comunicar los cambios.

## **DISPONIBILIDAD DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA O DESPIDO**

La movilidad geográfica consiste en el traslado de los trabajadores y trabajadoras que ocupan un puesto de trabajo fijo en la empresa y que conlleva un cambio de residencia.

Se justifica a partir de la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, relacionadas con la competitividad, la productividad, la organización técnica o del trabajo en la empresa.

La decisión del traslado individual, se notificará a la persona afectada con 30 días de antelación, optando ésta por aceptar el traslado o extinguir su contrato.

Si el traslado es colectivo, se abrirá un periodo de consultas d 15 días para analizar las causas o reducir los efectos.

## **¿Qué aspectos modifica la Reforma relacionadas con la movilidad geográfica?**

Al añadir como causa las relacionadas con la competitividad o productividad u organización técnica o del trabajo de la empresa, reduce el control de la causa por parte de los Tribunales, dependiendo el traslado únicamente, de una decisión unilateral de la empresa.

Se elimina la potestad de la Autoridad Laboral para ampliar el plazo de incorporación al nuevo centro de trabajo y el de paralizar la efectividad del traslado.

## **¿Qué alternativas tiene el trabajador/a frente a la decisión de la empresa de cambiarle a otro centro de trabajo que implique cambio de residencia?**

- Aceptar el traslado, percibiendo una compensación de gastos.
- Extinguir su contrato percibiendo una indemnización de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 meses.

## **MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Consiste en la posibilidad unilateral empresarial de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de un empleado o empleada siempre que haya razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

## ¿Qué condiciones laborales pueden ser susceptibles de ser modificadas?

Entre otras, ya que no es una lista cerrada, se consideran modificaciones sustanciales, aquellas que afectan a:

“Jornada de Trabajo, Horario y distribución del tiempo de trabajo, Régimen de trabajo a turnos, Sistema de remuneración, Sistema de trabajo y rendimiento, Funciones –cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley,”.

La modificación en las condiciones de trabajo pueden ser de carácter individual o de carácter colectivo, en el caso que afecte a:

- 10 trabajadores o trabajadoras en empresas de menos de 100.
- El 10% de los trabajadores/as de empresas que tienen entre 100 y 300 trabajadores/as.
- 30 trabajadores/as en empresas de más de 300.

Si la modificación es de carácter colectivo, se abrirá un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores/as para la negociación de las modificaciones o bien sustituir este periodo de consulta, por un procedimiento de mediación o arbitraje.

## **¿Qué se puede hacer frente a una modificación de las condiciones de trabajo?**

Si no estás de acuerdo con estos cambios, puedes rescindir tu contrato, cobrando una indemnización de 20 días por año, con un tope de 9 mensualidades o reclamar por la vía judicial para que se determinen si existen causas para modificar las condiciones de trabajo.

Ahora bien, para poder rescindir el contrato y percibir la indemnización, la empresa tendrá que reconocer en el escrito de notificación que las modificaciones son sustanciales.

## **¿Qué aspectos ha modificado la Reforma Laboral relacionado con las modificaciones sustanciales de las condiciones de Trabajo?**

Cambio en el criterio para la consideración de que la modificación sustancial sea considerada individual o colectiva. Antes de la reforma se consideraban individuales aquellas que afectaban a la modificación de aquellas condiciones que se disfrutaban a título individual por un reconocimiento unilateral del empresario. Y colectivas aquellas que se disfrutaban en virtud de un Pacto o acuerdo colectivo.

Con la reforma la fuente origen del disfrute de las condiciones ya no tiene relevancia, dependiendo tan sólo la calificación de individual o colectiva de la superación o no de los umbrales que hemos indicado anteriormente.

Se ha modificado el plazo de preaviso para las modificaciones de carácter individual pasando de 30 días a 15 días.

## **BLOQUE IV. NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO RECOGIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO (Art. 82 ET)**

Cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción durante dos trimestres consecutivos, las empresas se podrán descolgar del Convenio Colectivo de aplicación, y por tanto podrán modificar las siguientes condiciones de trabajo:

- Jornada de trabajo
- Horario y distribución del tiempo de trabajo
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistemas de remuneración y cuantía salarial
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Funciones
- Mejoras voluntarias en la acción protectora de la Seguridad Social

Para alegar causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa tendrá que demostrar que existe una situación económica negativa: es decir, que existen pérdidas, o que prevean que van a existir pérdidas, o bien que disminuye el nivel de ingresos.

Si en tu empresa ha disminuido el nivel de ingresos o ventas durante dos trimestres consecutivos, la empresa se podrá descolgar del Convenio Colectivo sectorial o de empresa y te podrán modificar el salario, el horario, o la jornada de trabajo.

## ¿Qué aspectos ha modificado la Reforma laboral en relación a las modificaciones sustanciales de lo contenido en convenio colectivo?

Lo más grave, es que se ha relajado los cauces para modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos Estatutarios. Conllevando una inaplicación de las condiciones de trabajo en los mismos términos que los de inaplicación salarial, de convenios de ámbito superior. Para poder justificar que existen causas económicas bastará con acreditar que se ha facturado menos en dos trimestres consecutivos.

### **PREVALECE EL CONVENIO DE EMPRESA SOBRE TODOS LOS DEMÁS**

Las condiciones de trabajo que se regulen en un Convenio Colectivo de empresa, prevalecerán sobre las reguladas en Convenios de otro ámbito.

Las condiciones que se podrán regular a nivel de empresa son:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales.
- El abono de las horas extraordinarias y el salario del trabajo a turnos.
- El horario, el régimen de trabajo a turnos, y la planificación de vacaciones.
- El sistema de clasificación profesional.
- Medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Al dar prioridad a un convenio de empresa, se producirá una fragmentación de la negociación colectiva, y se individualizarán las condiciones de trabajo, produciéndose diferencias en los derechos de los trabajadores y trabajadoras según la empresa en la que trabajen.

## **¿Qué aspectos ha modificado la Reforma Laboral en referencia a la concurrencia y supremacía entre convenios?**

Con la reforma laboral, queda suprimida la capacidad de regular la estructura de la negociación colectiva a través de los Acuerdos o convenios marco, **AL OTORGAR SUPREMACÍA ABSOLUTA E INCONDICIONADA DE APLICACIÓN PREFERENTE AL CONVENIO DE EMPRESA.**

### **NO TENDRÁ VALIDEZ UN CONVENIO FINALIZADO, UNA VEZ PASADOS DOS AÑOS**

Una vez hayan transcurrido dos años desde la finalización del Convenio Colectivo salvo pacto en contra, éste perderá su vigencia y se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior, si lo hubiera.

La pérdida de vigencia de los convenios colectivos supondrá además de una merma de derechos de los trabajadores y trabajadoras, un seguro incremento del nivel de conflictividad laboral en el seno de las empresas.

### **ULTRA ACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS**

#### **¿Y en el caso que no haya convenio de ámbito superior? ¿Qué condiciones se aplicaran?**

La Reforma mantiene silencio al respecto. Por consiguiente cabrían varias alternativas:

\*En la pirámide de las fuentes del derecho, como derecho mínimo y de obligado cumplimiento, estaría la legislación laboral. Es decir si un convenio pierde su eficacia normativa y no hay de ámbito superior, aplicaríamos el E.T.

Sería necesario incluir en los convenios colectivos clausulas para evitar que pierdan los convenios su eficacia normativa y por lo tanto su vigencia.

Llegados a este término, la empresa lo tiene fácil, si se denuncia un convenio, sólo tendrán que esperar a que transcurran dos años, la ley le sirve en bandeja condiciones más favorables a éstos. Salvo que el convenio de ámbito superior sea mejor que el que se ha extinguido.

Es fácil deducir que el instrumento que quedará a los trabajadores/as para obligar a la negociación de un convenio ya extinto, será el de LA CONFLICTIVAD SOCIAL.

La pérdida de ultra actividad de los convenios supone no sólo la vulneración de las medidas incluidas en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos, VA A INCREMENTAR LA CONFLICTIVAD SOCIAL.

## **BLOQUE V. OTROS**

### **DISPONDRÁS DE UNA CUENTA DE FORMACIÓN**

En esta reforma se establece que la formación recibida por un trabajador o trabajadora a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada a su número de afiliación a la Seguridad Social.

### **LA PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO**

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario.

Esta cuenta de formación reflejará la formación que has adquirido a lo largo de tu carrera profesional. Los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones correspondientes en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

A partir de ahora, si tienes una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrás derecho a un permiso de 20 horas anuales de formación vinculadas al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. Eso sí, siempre que exista acuerdo con el empresario podrás disfrutar de ese permiso.

## **LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL PODRÁN OPERAR COMO AGENCIAS DE COLOCACIÓN**

A partir de ahora, las acciones de intermediación laboral también las podrán llevar a cabo las Empresas de Trabajo Temporal, garantizando siempre la gratuidad del servicio.

A partir de ahora, aparte del Servef, te podrá llamar una ETT para ofrecerte/informarte de una oferta de trabajo.

## **¿Qué papel van a jugar los Servicios Públicos de Empleo, tras la reforma laboral?**

Quedaran relegados a gestionar aquellas ofertas de empleo que sean marginales, es decir los Servicios Públicos de empleo van a gestionar aquellas ofertas que no quiera nadie.

## **LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN RECIBIRÁN BONIFICACIONES AL TRANSFORMARSE EN INDEFINIDOS**

Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años:

- Hombres: 500 euros al año (41,67 euros al mes)
- Mujeres: 700 euros al año (58,33 euros al mes)

Estas bonificaciones se dirigen a empresas que tengan menos de 50 trabajadores y trabajadoras, incluidos los trabajadores/as autónomos/as, y las sociedades laborales o cooperativas.

Si estás trabajando con un contrato de prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, tu empresa puede recibir bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social al hacerte indefinido/a.

## **LAS EMPRESAS QUE TENGAN A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON SUSPENSIÓN DE CONTRATOS O REDUCCIONES DE JORNADA EN EL MARCO DE UN ERE RECIBIRÁN BONIFICACIONES A LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Las empresas que tengan a trabajadores y trabajadoras en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, tendrán derecho a una bonificación del 50% de la cuota a la Seguridad Social por contingencias comunes.

La duración de la bonificación no podrá superar los 240 días por trabajador/a.

Esta bonificación en la cuota se aplicará a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Si en tu empresa realizan un ERE de suspensión de empleo o de reducción de la jornada laboral, la empresa podrá recibir una bonificación en la cuota de la Seguridad Social por contingencias comunes del 50% por cada trabajador/a.

### **SE REPONDRÁN LOS DÍAS DE DESEMPLEO CONSUMIDOS PARA AQUELLAS PERSONAS AFECTADAS POR UN ERE DE SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA**

Los trabajadores y trabajadoras afectadas por un Expediente de Regulación de Empleo de suspensión de empleo o reducción de jornada de trabajo, tendrán derecho a la reposición de los días de desempleo consumidos si posteriormente se extingue el contrato. El límite máximo de días a reponer será de 180.

Para que se reponga la prestación por desempleo consumida, la suspensión o reducción de jornada se tiene que haber producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, y el despido se tendrá que producir antes del 31 de diciembre de 2013. Además, se debe de haber agotado la prestación por desempleo durante el ERE y no haber generado un nuevo derecho a prestación por desempleo.

Si estás afectado o afectada por un ERE de suspensión o de reducción de jornada tienes derecho a que te repongan los días de desempleo consumidos, si una vez finalizado el ERE te despiden. El máximo de días que te repondrán serán 180.

### **¿Se repondría la prestación agotada si se efectúa un despido improcedente?**

No, la ley sólo contempla la reposición en los casos de despido colectivo u objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o a través del artículo 64 de la Ley concursal.

### **SE PODRÁ PERCIBIR LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO EN UN PAGO UNICO**

Se ofrece la posibilidad de percibir en un pago único hasta el 60% de la prestación por desempleo pendiente de percibir para aquellas personas que quieran constituirse como trabajadoras autónomas.

Podrán cobrar el 100% de la prestación en un pago único:

- Jóvenes hombres de hasta 30 años (inclusive).
- Jóvenes mujeres de hasta 35 años (inclusive)

Si eres mujer de 35 años o menos, y quieres constituirte como trabajadora autónoma, puedes solicitar al SEPE (antiguo INEM) el pago único de 100% de tu prestación por desempleo.

**SI ESTÁS COBRANDO UNA PRESTACION POR DESEMPLEO PODRÁN OBLIGARTE A REALIZAR TRABAJOS PARA LA COMUNIDAD.**

Los trabajadores y trabajadoras que estén cobrando la prestación por desempleo podrán ser requeridos para desarrollar tareas en beneficio de la comunidad, que se pueden establecer mediante acuerdos con las Administraciones Públicas y empresas privadas. La negativa a realizar estos trabajos comportaría la suspensión de la prestación.

La realización de trabajos para la comunidad por parte de las personas desempleadas provocará la sustitución de puestos de trabajo cualificados por personas desempleadas "voluntarias", lo que aumentará más aún la destrucción de empleo.

**MARZO 2012**