

# CONTENIDO DE LA REFORMA LABORAL

- 1. Permite a las ETTs operar como agencias de colocación privada**, apostando así, aún más, por la intermediación laboral privada en detrimento de la pública.
- 2. Potencia el contrato para la formación y el aprendizaje** ampliando la edad del trabajador para ser contratado –hasta los 30 años mientras haya un paro superior al 15%-, y la posibilidad de encadenar contratos de aprendizaje en la misma empresa u otras.
- 3. Crea el contrato de apoyo a los emprendedores** para empresas de menos de 50 trabajadores fuertemente subvencionado (además de 3.000€ por trabajador contratado menor de 30 años, la empresa recibirá, vía reducción de cuotas, el 50% de la prestación por desempleo del trabajador contratado). El periodo de prueba es de un año, tiempo durante el que el empresario podrá despedir al trabajador sin requisito e indemnización alguna, con la posibilidad de que este pueda compatibilizar el salario con el 25% de su desempleo.
- 4. Permite a los trabajadores con contrato a tiempo parcial realizar horas extraordinarias** que se contabilizarán en la base de cotización del trabajador, tanto por contingencias comunes como profesionales.
- 5. Para favorecer la movilidad funcional, elimina las categorías profesionales** quedando los grupos profesionales como único criterio de clasificación profesional. Ahora será más fácil cambiar al trabajador de puesto y actividad pues el grupo abarca mayor número de funciones que la categoría profesional.
- 6. Se facilita también la movilidad geográfica** al permitir a las empresas trasladar trabajadores cuando esgriman razones de competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo.
- 7. Se allana la posibilidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo** haciendo especial referencia a la cuantía salarial (se abre la vía para que el empresario pueda reducir los salarios de forma unilateral), recortando el periodo de preaviso de 30 a 15 días y, lo que es más grave, eliminando el requisito de que necesariamente hubiera acuerdo con los representantes de los trabajadores en el caso de modificación sustancial de condiciones establecidas en un Convenio Colectivo.
- 8. No será necesaria la previa autorización de la Autoridad Laboral en la tramitación de los EREs.** En adelante, haya o no acuerdo con los trabajadores, el empresario podrá hacer tanto suspensiones y reducciones de jornada como extinciones de manera más sencilla puesto que, si se le demanda en los tribunales, será suficiente con que acredite tres trimestres con bajada de ventas o ingresos (no es necesario que se produzcan pérdidas, basta con la reducción de beneficios).
- 9. Los Expedientes de Regulación de Empleo serán de plena aplicación a los trabajadores del sector público**, circunstancia que hasta ahora negaban los tribunales.

- 10. Se generaliza el descuelgue salarial de las empresas a todo tipo de descuelgues** como la jornada, el horario, las funciones,..., permitiendo que se pueda dar cuando haya dos trimestres consecutivos con bajada de ventas o ingresos.
- 11. Se rompe la regla de la no concurrencia de los convenios colectivos** pues ahora, aunque haya un convenio sectorial en vigor, una empresa -por pequeña que sea-, podrá pactar con sus trabajadores un propio convenio sobre los temas más relevantes como salario, horario o vacaciones. Ni que decir tiene que, en adelante, muchas empresas de pequeño tamaño, en donde no hay representación sindical, utilizarán la vía del convenio de empresa para sustituir -siempre a la baja-, el convenio sectorial correspondiente.
- 12. Durante su vigencia se posibilita la revisión del Convenio Colectivo y, además, se pone coto a su ultra actividad** pues, si pasados dos años desde su denuncia no se ha acordado un convenio nuevo, el anterior perderá su vigencia aplicándose a partir de entonces, bien el convenio colectivo superior -si lo hubiere-, bien pura y simplemente el Estatuto de los Trabajadores garantizándose -eso sí-, el salario mínimo interprofesional.
- 13. Se favorece el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo**, aún justificadas pero intermitentes, ya que ahora bastará que las ausencias alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, sin que sea necesario que en la empresa haya un mínimo nivel de absentismo.
- 14. En los despidos improcedentes se rebaja la indemnización de 45 días de servicio por año con un tope de 42 mensualidades a 33 días con un máximo de 24 mensualidades, eliminándose además los salarios de tramitación** salvo en el caso que la empresa decida reincorporar al trabajador o que este sea un representante legal de los trabajadores (se pretende así desprestigiarlos ante el resto de los trabajadores)
- 15. En todo caso, esas indemnizaciones serán residuales pues, tras la reforma, la vía principal para despedir a un trabajador será el despido objetivo que, en principio, se presume procedente (indemnización de 20 días por año con tope de 12 mensualidades)**, pues lo justifican nueve meses consecutivos con bajada de ventas o ingresos sin necesidad de que la empresa tenga pérdidas, quedando en manos del trabajador recurrir a los tribunales sino está de acuerdo. Si el juez da la razón al trabajador entendiendo que el despido no está justificado por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá este recibir una indemnización de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades. Eso sí, los contratados antes de la reforma podrán recibir 45 días por año de servicio por el tiempo de contrato hasta el momento de la entrada en vigor de la reforma y, a partir de ese momento, se les computarán 33 días por año de servicio por el tiempo de prestación de servicio posterior (habrá que tener en cuenta dos escalas de cálculo para establecer la indemnización)
- 16. Finalmente, la reforma introduce la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea** que establece que, si por estar de baja por IT el trabajador no puede disfrutar sus vacaciones en el año natural, las podrá tener en el siguiente pero siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.