

LA REFORMA LABORAL Real Decreto Ley 3/2012.

Ya está en vigor desde el domingo 12/02/2012 la tan traída y llevada reforma laboral, este Decreto Ley pasara por el Parlamento donde podría sufrir alguna pequeña modificación.

Como primeros apuntes de lo que esta reforma supone indicar los siguiente:

- Las ETT podrán actuar como agencias de colocación.
- Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa dispondrán de un permiso retribuido de 20 horas anuales para actividades formativas cuyo contenido este vinculado con el puesto de trabajo, este permiso se podrá acumular hasta 3 años (60 horas).
- Se amplía el contrato para la formación para contratar trabajadores sin formación de hasta 30 años de edad mientras la tasa de desempleo sea superior al 15 %. Tras finalizar un contrato formativo, será posible otro contrato formativo en otros sectores diferentes.
- Se crea un contrato indefinido para nuevos emprendedores, es un contrato indefinido y a jornada completa que podrán concertar solo las empresas de menos de 50 trabajadores. Este contrato permite un periodo de prueba de hasta un año, así como bonificaciones fiscales y de Seguridad Social en función de las características de la persona a contratar.
- A partir del 31/12/2012 se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de los 24 meses.
- Se regula la movilidad funcional dando prioridad al concepto grupo profesional sobre el concepto categoría profesional para favorecer la movilidad interna en la empresa.
- Se facilita la regulación interna de la jornada de trabajo mediante un procedimiento más ágil que suprime la autorización administrativa para los supuestos de reducción temporal de la jornada de trabajo.
- Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, y en defecto de pacto, la empresa podrá distribuir a lo largo del año el 5% de la jornada.
- A partir de la reforma se generaliza la indemnización por extinción del contrato de trabajo en 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades, de tal forma que los contratos nuevos genera esta indemnización. Los contratos anteriores generan 45 días por año hasta el 12/02/2012 y 33 a partir de esta fecha. **La indemnización máxima será de 24 mensualidades**, salvo que a la fecha de entrada en vigor de la Ley, por la antigüedad del contrato el trabajador tenga derecho a una indemnización mayor, en cuyo caso cobrara ésta, sea cual sea el momento del despido.

- Se regula el despido por causas objetivas económicas, se considera procedente si concurre: *“La existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas (3 trimestres).”*, En este supuesto la indemnización es de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades, de los 20 días 8 serán a cargo del Fogasa en las empresas de menos de 25 trabajadores. No es necesaria la autorización administrativa en los despidos colectivos, en caso de concluir el periodo de consultas sin acuerdo el empresario decide y la revisión posterior se hará por los tribunales, en caso de que estos fallen en contra de la empresa, esta deberá de pagar 33 días en lugar de 20 (todos a su cargo), y no paga salarios de tramitación.
- En los despidos por causas objetivas, mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrá establecer prioridad de permanencia a favor de algunos colectivos (trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad, o personas con minusvalía).
- Desaparecen los salarios de tramitación, excepto para el supuesto de que se opte por readmitir al trabajador o que este sea Delegado de Personal.
- Se regula el absentismo injustificado eliminando la vinculación al absentismo de la empresa para considerar el absentismo como despido objetivo.
- Se mejora el régimen de descuelgue para que las empresas en dificultades pueden de una forma más sencilla, y de acuerdo con sus trabajadores, dejar en suspenso el convenio colectivo durante un tiempo.
- Se da prioridad al convenio de empresa sobre el convenio del sector, y se limita la ultractividad a dos años, de tal forma que si en dos años no se negocia un nuevo convenio el anterior queda sin efecto, y sería de aplicación el convenio de ámbito superior (estatal).

Con más detalle, y de forma individual daremos respuesta aquellos aspectos de la reforma que sean de su interés.

Sin otro particular, atentamente.

Juan Ramón Horas Fernández

Graduado Social ejerciente 223.