

# La letra pequeña de la reforma laboral

Twitter

11.02.2012 Expansion.com

**Se cobrarán 720 días de salario como máximo por despido improcedente, los representantes sindicales pierden privilegios frente a otros colectivos. La lectura del texto completo de la reforma laboral depara algunas sorpresas.**

## **PRIMER ASTERISCO: La indemnización**

Los asalariados que cuenten con un contrato fijo ordinario sólo podrán recibir una indemnización por despido improcedente que no superará los 720 días de salario, según la reforma laboral aprobada por el Gobierno y que entra en vigor mañana. Hasta ahora, el despido improcedente se pagaba con 45 días por año trabajado con un tope de 42 mensualidades.

A partir de mañana cambia el método de cálculo: los años trabajados hasta la entrada en vigor del real decreto-ley se calcularán a 45 días, mientras que los restantes pasarán a indemnizarse a 33 días.

## **SEGUNDO ASTERISCO: Los sindicatos pierden prioridad**

los trabajadores con cargas familiares, los mayores de determinada edad o las personas con discapacidad también tendrán prioridades de permanencia en la empresa si así se pacta en el convenio.

El Estatuto de los Trabajadores fija que sólo son los representantes legales de los trabajadores los que ostentan esa prioridad, algo que cambia mañana.

## **TERCER ASTERISCO: Despidos a mayores de 50 años**

Las empresas en beneficios que quieran reducir plantilla entre los trabajadores mayores de 50 años con cargo a sus recursos propios no tendrán que cumplir con el requisito de que el despido afecte a un mínimo de 100 trabajadores en un período de tres años.

Detalla el modelo de cálculo de la fianza que deberán consignar estas empresas en el Tesoro Público para afrontar el pago de las cotizaciones sociales de los trabajadores afectados por el despido.

## **CUARTO ASTERISCO: Contrato de pymes con menos de 50 trabajadores**

El contrato indefinido que podrán hacer autónomos y pymes de menos de 50 trabajadores a menores de 30 años tendrá que ser en jornada completa y en el caso de que se haga a un desempleado deberá estar cobrando la prestación durante al menos tres meses antes de su incorporación.

Los autónomos y pymes que contraten como primer trabajador a un menor de 30 años tendrán una bonificación fiscal de 3.000 euros.

A esta cifra se podrán sumar otros 3.600 euros si el menor de 30 años está en el paro. Si se trata de un parado de larga duración, la bonificación será de 4.500 euros.

En ambos casos el trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses.

La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

El trabajador, de forma voluntaria, podrá compatibilizar el cobro del salario con el 25 % de su prestación por desempleo.

El real decreto-ley incorpora una disposición adicional nueva a la Ley General de la Seguridad Social en la que detalla los trámites que deberá seguir el empresario y la información que deberá consignar en las comunicaciones que curse a los trabajadores que van al paro por despido colectivo, suspensión de contrato o reducción de jornada.

## **QUINTO ASTERISCO: No llegarán al Tribunal Supremo**

Las sentencias sobre Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) no podrán ser recurridas ante el Tribunal Supremo (TS) cuando afecten a menos de 50 trabajadores, según el decreto ley "de medidas

urgentes para la reforma del mercado laboral" publicado hoy en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

Esta norma, que entra en vigor mañana y ha modificado varios artículos de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, también ha suprimido la posibilidad de presentar recursos de súplica por despidos colectivos.

Así, desaparece la posibilidad de recurrir en casación ante el TS "las sentencias dictadas en relación con expedientes de regulación de empleo, de extinción de contratos de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cualquiera que sea la cuantía, cuando afecten a menos de cincuenta trabajadores".

#### **SEXTO ASTERISCO: Restricciones al conflicto colectivo**

En el decreto ley también se detalla el nuevo procedimiento judicial sobre las demandas presentadas contra despidos colectivos, que deberá estar resuelto en menos de dos meses, de acuerdo con los plazos indicados en esta norma.

También ha eliminado el acceso al conflicto colectivo cuando la empresa niega a los representantes de los trabajadores información de "carácter reservado" o cuando no les comunica "determinadas informaciones".

Además, ha excluido el uso del conflicto colectivo por "los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo".

#### **SÉPTIMO ASTERISCO: Las bonificaciones por maternidad**

El Gobierno ha suprimido los incentivos existentes desde 2006 para los contratos por reincorporación de las mujeres tras el permiso por maternidad.

Mediante esta norma desaparecen las bonificaciones mensuales de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para los contratos indefinidos de las mujeres que regresan a su puesto de trabajo tras la maternidad o una excedencia por cuidado de hijos, según el artículo 3 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo.

Desde esa fecha, los empresarios tenían derecho a un descuento anual de 1.200 euros, 100 euros al mes, durante "los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo".

#### **OCTAVO ASTERISCO: Bajada de sueldos y jornadas**

La dirección de una empresa podrá recortar sueldos y jornadas, suspender contratos y cambiar las funciones de sus trabajadores si existen "probadas" razones económicas, técnicas, organizativas o de producción bien de forma individual o colectiva.

Según el texto publicado hoy en el BOE, la decisión empresarial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada al trabajador afectado y a sus representantes legales.

En el caso de que el trabajador resultase perjudicado la opción que le quedará será acudir a los tribunales de lo social o rescindir su contrato.

Si denuncia, el juez decidirá si la modificación es justificada o injustificada, pero si decide irse de la empresa sólo percibirá una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

En el caso de que los cambios sean colectivos (modificaciones que, en un período de noventa días, afecten al menos a diez trabajadores de una plantilla de menos de 100 o a 30 asalariados de un equipo de más de 300) se abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a 15 días.

Si no hay pacto el empresario notificará a los trabajadores las reformas, que surtirán efecto a los 7 días de la comunicación.

Contra estas decisiones se podrá reclamar en conflicto colectivo.

En el caso de la suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se entenderá por reducción la disminución temporal de entre un 10 y un 70 % de la jornada computada.

Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

Por otra parte, la reforma laboral también establece que el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y que el trabajador conocerá las fechas que le corresponden al menos dos meses antes de su disfrute.

Si coinciden con una incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia natural se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la baja aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Si el período de disfrute coincide con una incapacidad temporal por causas distintas a las anteriores y que imposibilite el tomarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice la baja y siempre que no hayan pasado más de 18 meses.

#### **NOVENO ASTERISCO: Habrá más letra pequeña**

El Ejecutivo se concede "el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto-ley" para elaborar "un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada" que desarrolle el articulado de esta norma en esas materias.

En concreto, el desarrollo legislativo se ceñirá "con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario".