

## LOS TOP 7 DE LA REFORMA LABORAL

Contenida en el **Real Decreto Ley 3-2012**, pendiente de convalidación o ratificación en el Congreso (habitualmente antes de los 30 días desde su publicación), y del Reglamento de Aplicación habitual.

La exposición de motivos apunta explícitamente a la flexiseguridad, que define como “conjunto coherente de medidas que pretenden fomentar la empleabilidad de los trabajadores”.

*De inspiración danesa –conceptualizadores de la flexiseguridad-, y con cierto chic francés –ellos acuñaron el término empleabilidad-, consideramos que, por el momento, han llegado más lejos en la flexi –bienvenida, por imperfecta que aún sea- que en la seguridad, que requerirá sin duda otras muchas medidas reformistas.*

La “flexi” y los principales cambios que la sustentan:

**1. Extinción de contratos.** Se incentiva la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo: suspensión del contrato de trabajo y/o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, como mecanismo alternativo a los despidos. Pero, cuando estos llegan...

- **Despido por causas económicas.** Con 20 días de indemnización, cuando se produzcan pérdidas o bajada del nivel de facturación durante tres trimestres consecutivos.
- **Despido improcedente.** 45 días de salario por año de servicios hasta la entrada en vigor del RDL y 33 días en adelante. El cálculo requiere contemplar la fecha de ingreso y los topes.
- **Desaparece el despido exprés.** Ya no se podrá depositar la indemnización en el Juzgado de lo Social en el plazo de 48 horas. A cambio, desaparecen los salarios de tramitación, excepto para los representantes legales de los trabajadores.
- **Supresión de la necesidad de autorización administrativa para los ERE.** Se exige la realización de un período de consultas, pero no se requiere acuerdo con los representantes de los trabajadores para proceder a los despidos.
- Las empresas con Beneficios y más de 500 trabajadores que extingan por ERE contratos de trabajo de empleados de más de 50 años deberán hacer una **aportación económica al tesoro público.**

## 2. Negociación colectiva

- Otorga prioridad al **convenio colectivo de empresa** sobre convenio sectorial ya sea estatal, autonómico o de otro ámbito.
- **Regulación de la ultra actividad** de los convenios colectivos: Transcurridos dos años desde la denuncia o caducidad del convenio sin que se haya pactado uno nuevo o dictado laudo arbitral, éste quedará

sin vigencia a menos que las partes pacten lo contrario, y se aplicará si lo hubiere el convenio de ámbito superior.

### 3. Modalidades de contratación

- Se admite la realización de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial.
- El 1 de enero de 2013 finaliza la posibilidad de superar el límite en el encadenamiento de contratos temporales (24 meses de contrato dentro de un periodo de 30 meses consecutivos).

### 4. Cambios en los modelos de organización del trabajo

- **Teletrabajo.** Se regulan derechos y obligaciones del trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.
- Se eliminan las categorías profesionales y se establecerá un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de **grupos profesionales**, mediante la negociación colectiva o por acuerdo de empresa y los representantes de los trabajadores.
- Se puede distribuir el 5% de la jornada anual de forma irregular.

Las modificaciones que siguen son las que apuntan a la seguridad –o más bien a la empleabilidad, que no es exactamente lo mismo-:

### 5. Incentivos a la contratación

- Especial hincapié en promover la contratación por PYMES y de jóvenes.
- Bonificaciones a la contratación, exclusivamente para las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores
  - bien por la transformación de contratos en prácticas, de relevo o de sustitución de la edad por jubilación en contratos indefinidos
  - bien por la contratación indefinida de jóvenes de entre 16 y 30 años o parados de larga duración inscritos como demandantes de empleo al menos doce meses en los dieciocho anteriores a la contratación.

6. Se creará una cuenta de formación asociada al número de afiliación del trabajador, con obligación para el empresario de financiar.

7. Intermediación laboral y a la formación profesional: las ETT pasan a realizar funciones de empresas de colocación

Dudas/Consultas:

Daniel Bonet: [dbonet@navarroybonet.com](mailto:dbonet@navarroybonet.com)

José Rubio: [jrubio@navarroybonet.com](mailto:jrubio@navarroybonet.com)