



EFECTOS
DE LA
APLICACIÓN

DE LA
REFORMA
LABORAL

NUEVO CONTRATO DE APOYO A EMPRENDEDORES

Se crea un nuevo contrato llamado apoyo a los emprendedores. Se trata de un contrato indefinido pero que mantiene un periodo de prueba de un año (antes era de entre 3 y 6 meses). Tiene importantes beneficios fiscales y bonificaciones a la seguridad social para el empresario. Cuando se contrate a trabajadores desempleados beneficiarios de prestación por desempleo la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir.

Se crea el contrato de apoyo a los emprendedores, contrato que mantiene un período de prueba de hasta un año en el cual el despido es completamente libre y gratuito.

El empresario puede beneficiarse de parte de la prestación que le queda pendiente al trabajador.

Al incentivar la contratación de personas receptoras de prestación por desempleo disminuyen las posibilidades de aquellas más desprotegidas que ni siquiera perciben dicha prestación.

Un nuevo modelo de contrato que lleva la eventualidad laboral a su máxima expresión.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Se modifican algunas de las condiciones del contrato para la formación y el aprendizaje. En este tipo de contrato aumenta el tiempo de trabajo efectivo en la empresa en detrimento del tiempo de actividad formativa. Se amplía el contrato de formación de los dos años hasta los tres años. Además, con la nueva reforma se pueden encadenar contratos formativos para diferentes actividades laborales.

La formación a recibir en el marco de dicho contrato ahora se puede recibir en la propia empresa.

Se amplía el contrato de formación de los dos años hasta los tres años.

Y además, en este contrato aumenta el tiempo efectivo de trabajo para la empresa en detrimento del tiempo formativo.

La calidad de la formación en este tipo de contrato podrá mermar al eliminar la necesidad de realizarla en un centro de formación acreditado.

MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Los empresarios podrán modificar “cuantía salarial” por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por lo que los empresarios podrán bajar la retribución unilateralmente a las personas trabajadoras.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo.

El empresario puede modificar unilateralmente las condiciones laborales, como la cuantía salarial o la distribución horaria.

Además, estas modificaciones podrán ser comunicadas al trabajador con tan sólo 15 días de antelación.

DESPIDO IMPROCEDENTE

Antes de la reforma el despido se consideraba improcedente cuando el empresario no acreditaba la causa que justificó la extinción del contrato. Con la nueva reforma es el trabajador quien tiene que demostrar las causas alegadas por el empresario.

Las indemnizaciones por despido improcedente pasan a ser de 33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades, frente a los 45 días por año y 48 mensualidades que había antes de la reforma. No obstante, recordar, que se podría incluso llegar a 20 días de indemnización con tope de 9-12 mensualidades (ejemplo: despidos colectivos).

Sólo se abonarán salarios de tramitación si el empresario opta por la readmisión o si el trabajador despedido es representante sindical.

La decisión del empresario de extinguir dicha relación laboral se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa legal de desempleo.

El despido es procedente hasta que se demuestre lo contrario. Y esto lo debe demostrar la persona trabajadora. Con lo que en la mayoría de los casos se despedirá a las personas con 20 días de indemnización por año trabajado en lugar de los 45 anteriores por despido improcedente.

El concepto de despido improcedente prácticamente, queda sin contenido; puesto que las causas de despido procedente abarcan la mayoría de los casos

La indemnización por despido, en cualquiera de sus modalidades, se abarata; y además, en algunos casos está subvencionado.

DESPIDO PROCEDENTE

Se amplian las causas de despido objetivo. Se amplia como causa económica la disminución persistente del nivel de ingresos o la bajada de las ventas durante tres trimestres consecutivos.

EL FOGASA abonará 8 días de los 20 de indemnización por despidos objetivos en empresas de menos de 25 trabajadores cuando sean indefinidos y las extinciones no sean declaradas improcedentes, con lo que al empresario sólo le costará 12 días por año trabajado.

Esto supone un abaratamiento del despido, ya que al ampliar las causas objetivas, lo que conlleva mayor facilidad del empresario para despedir, y una desprotección del trabajador.

Para empresas pequeñas el despido está subvencionado, lo que supone un abaratamiento mayor del mismo.

No es necesario que haya pérdidas en las empresas y pocas son en estos momentos las que no han disminuido sus ventas.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO: ERE'S

Con la reforma ya no es necesaria la autorización laboral administrativa para realizar un ERE suspensivos o de reducción de jornada ni para los ERE de despido colectivo. Esto supone una nueva decisión unilateral del Empresario.

Entre las causas económicas para el ERE es suficiente una disminución persistente del nivel ingresos, que se dará si se produce durante tres trimestres consecutivos.

El empresariado tiene más fácil acogerse a un ERE (disminución de ingresos durante 3 trimestres)

Además este proceso queda menos sujeto al control de la Administración.

EMPLEADOS PÚBLICOS

Se permite el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral del sector público.

Se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevinida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

La nueva reforma recoge el despido a los trabajadores del Sector Público, peligrando el personal laboral de todas las administraciones públicas

Esto supondrá mayor despido del personal al servicio de la administración pública, lo que será en detrimento de la prestación de servicios públicos

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DESCUELGO DEL CONVENIO

Cuando concurren causas económica, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

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

Los convenios de empresa tendrán prioridad respecto a los convenios sectoriales en las siguientes materias: salario, abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos, horario, distribución del tiempo de trabajo y vacaciones, clasificación profesional adaptada a la empresa, adaptación a la empresa de las modalidades de contratación, medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y las que atribuyan acuerdos interprofesionales.

Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquel perderá vigencia y se aplicará si lo hubiere el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Posibilidad de dejar de aplicar el convenio colectivo si una empresa reduce sus ingresos

El convenio colectivo ya no tendrá rango de ley indefinidamente (ultraactividad)

OTROS ASPECTOS

ABSENTISMO

Es causa objetiva de extinción del contrato de trabajo las faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.

Con la nueva reforma, el absentismo del trabajador se contabiliza sin referencia alguna al índice de absentismo total de la plantilla.

UN PASO ATRÁS EN EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE LA MUJER

Desaparecen las bonificaciones a los contratos de mujeres trabajadoras que se hubieran reincorporado al trabajo en los dos años siguientes a la fecha de inicio del permiso de maternidad

AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN

SE AUTORIZA A LAS ETT PARA ACTUAR COMO AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN.

Esto supondrá un detrimento del Servicio Público de Empleo y privatización de los servicios de intermedicación.