



## **CSI-F manifiesta su rechazo a las medidas de la reforma laboral propuesta por el Gobierno**

Lun, 13/02/2012

La Central Sindical Independiente y de Funcionarios, CSI-F, manifiesta su rechazo a las medidas de la reforma laboral, que no van a servir para crear empleo, sino que van a desequilibrar las relaciones laborales en España, facilitando la destrucción del empleo y precarizando aún más las condiciones laborales y salariales de los trabajadores y que profundiza en el desmantelamiento del sector público.

Se quiere salir de la crisis con el sacrificio único de los trabajadores. Se facilita el despido al reducir la indemnización por despido improcedente a 33 días y con un límite de 12 mensualidades. Además con la ampliación de las causas objetivas para el despido procedente todos los despidos serán de 20 días con el tope de 12 mensualidades y teniendo el trabajador que probar en los tribunales la improcedencia del despido.

Propicia la destrucción de empleo en el sector público, sin entrar a valorar si es necesario o no y rechazando la negociación y el trabajo para adecuar las Administraciones Públicas: el Estado, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos podrán despedir al personal laboral que accedió a su plaza mediante oposición aduciendo causas, técnicas, organizativas y de la producción igual que en la empresa privada.

Facilita los EREs, las empresas no necesitaran la aprobación de la autoridad laboral competente, solo tendrán que comunicar su decisión.

Las empresas podrán reducir los salarios e incrementar las jornadas por razones económicas o técnicas y el trabajador que no esté de acuerdo será despedido con 20 días por año.

Elimina la ultra actividad de los convenios, despojando a los trabajadores de los derechos del convenio en caso de que la patronal lo denuncie y transcurrido el plazo de 2 años no se llegue a acuerdo.

En el capítulo I, el de medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores, dedica su primera parte a las empresas de trabajo temporal (ETT)... que te contratan y luego te ceden para que prestes los servicios en otra empresa, que hacen de INEM. Una amplia extensión del capítulo para ellas, intermediarios que suplen a las administraciones ante la imposibilidad, forzada por los políticos, para que la administración pública realice su trabajo. Sería necesario que se les de a las oficinas de empleo la operatividad que merecen.



No se adoptan medidas para luchar contra la economía sumergida. Habrá que controlar que el nuevo contrato para PYMES que permite compatibilizar el cobro del 25% del desempleo para que no se convierta en una figura abusiva.

Si no se genera empleo es por la recesión, la caída del consumo interno, la falta de crédito y el déficit generado por unos Administradores Políticos que han derrochado, y nos lo están haciendo pagar a los trabajadores. Creemos que esta reforma por si sola no va a crear empleo sino va acompañada de medidas que persigan el fraude fiscal, la economía sumergida y la reactivación racional de la inversión pública.

## **PRIMEROS ANALISIS SOBRE LA REFORMA LABORAL EN LA PRENSA**

### **ABC**

#### **1. ¿Podrá el empresario bajar el salario de sus trabajadores en época de crisis?**

Sí. El requisito es que la empresa acumule nueve meses consecutivos de caída de ingresos o ventas. En este caso podrá modificar las condiciones laborales de sus trabajadores (salarios, jornada, sistema de rendimientos, cambio de categoría profesional, etc...)

#### **2. ¿Hasta cuándo se podrá encadenar un contrato temporal?**

El Gobierno ha reestablecido la prohibición de encadenar contratos temporales a partir del 31 de diciembre de 2012. El Gobierno de Rodríguez Zapatero había aprobado de manera temporal que esos encadenamientos pudieran superar los 24 meses hasta el 1 de enero de 2013.

#### **3. ¿Qué beneficios introduce la reforma para el emprendedor?**

Por ejemplo, ayudas a la contratación del primer empleo. Se pone en marcha un contrato indefinido para emprendedores, en empresas de menos de 50 trabajadores, que incluye una deducción de 3.000 euros para la contratación del primer trabajador menor de 30 años que esté en desempleo. El empleado podrá cobrar un 25% de la prestación por desempleo y el empleador deducirse el 50% del coste para la empresa.

#### **4. ¿Qué ventajas tendrán los jóvenes a la hora de ser contratados?**

La reforma quiere que las pequeñas y medianas empresas cuenten con jóvenes. Para ellos se diseña un contrato de formación hasta los 30 años con un periodo de prueba de un año. Las que contraten este perfil de empleado tendrán bonificación en las cuotas que pagan a la Seguridad Social: 1.000 euros en el primer año de contrato, 1.100 euros en el segundo y de 1.200 en su tercer año de contrato.

#### **5. ¿Si un empleado es despedido a partir de 2013, ¿qué indemnización por despido improcedente tendrá, 45 o 33 días por año?**

Si su contrato es indefinido ordinario y es despedido de forma improcedente, recibirá una indemnización de, por un lado, 45 días por cada año trabajado hasta 2011 (máximo 42 mensualidades) y, por otro, de 33 días por el año trabajado a partir de la entrada en vigor de esta reforma (y máximo de 24 meses).

#### **6. Si el despido es procedente, ¿qué indemnización le corresponderá?**

Si la empresa alega causas organizativas, económicas, técnicas o de producción, la indemnización seguirá siendo la misma que ahora: 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

#### **7. ¿Qué ha cambiado entonces en los despidos procedentes?**

La reforma amplía y clarifica las causas. Así, se entiende que concurren causas económicas cuando «de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos».

#### **8. ¿Ya no va a haber contratos con 45 días de indemnización?**

No, pero se mantienen los actuales hasta su finalización. A partir de ahora solo habrá un contrato indefinido con 33 días de indemnización por año trabajado y un máximo de 24 meses.

#### **9. ¿Podrán despedir a un trabajador por absentismo?**

El nuevo marco elimina el concepto de absentismo ligado a la media de la plantilla. Es decir, que ahora se tendrán en cuenta las faltas individuales para el despido del trabajador por este motivo.

#### **10. ¿Se acaba con la prórroga indefinida de los convenios que finalizan?**

La denominada «ultraactividad» o prórroga automática e indefinida de los convenios que caducan ha sido limitada a dos años a contar desde el momento que se denuncia. Si no hay acuerdo, se deberá acudir a un arbitraje.

#### **11. ¿A qué está obligado un parado?**

Los desempleados que están apuntados en las listas de los servicios públicos de empleo y están cobrando una prestación por paro «podrán realizar servicios de interés general en beneficios de la comunidad» a través de convenios con las Administraciones públicas.

## **ELMUNDO**

El Real Decreto-ley 3/2012 incluye, además de los puntos clave de la reforma laboral ya conocidos, algunas novedades que darán más "flexibilidad a las empresas.

Al abaratamiento del despido improcedente y las mayores facilidades para el procedente se suman la posibilidad de bajar los sueldos si la empresa factura menos durante seis meses y la ampliación de la jornada reducida. Estos son algunos cambios.

### **Bajar los sueldos**

Las empresas podrán ampliar la jornada de trabajo, cambiar el sistema de remuneración y bajar la "cuantía salarial" de sus empleados, tanto en contratos como en convenios, "cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción".

En caso de no estar conforme, "el trabajador tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio".

### **Nueva redacción del despido improcedente**

La legislación anterior del Estatuto de los Trabajadores establecía que el despido se consideraba improcedente "cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva".

La redacción actual es que "la decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente".

### **Varios contratos de aprendizaje en una empresa**

"Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta", recoge el decreto.

Este contrato está limitado a menores de 25 años y tiene una duración mínima de seis meses -si así lo establece el convenio colectivo, si no, un año- y una máxima de tres.

La ministra de Trabajo, Fátima Báñez, explicó que gracias a este contrato "un trabajador de la construcción se puede reciclar en ebanista". Con la reforma, una empresa podría tener al empleado hasta tres años en un puesto y luego volver a contratarle así para otro desempeño. La clave, que el empleado "pueda recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados".

"El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año", añade.

### **Contrato a tiempo parcial**

"Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias", así se levanta la prohibición del Real Decreto 1/1995, que limitaba estas exclusivamente a las destinadas a "reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes".

"El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada", añade el decreto.

### **Más responsabilidad, mismo sueldo**

El trabajador sólo podrá reclamar el ascenso y el reconocimiento de nuevas responsabilidades "En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años".

### **Menos especialización**

El sistema de clasificación por categorías profesionales desaparece. Empresa y trabajadores tendrán que pactar un sistema de clasificación basado en grupos profesionales más generales.

### **Proyecto frustrado**

El Gobierno ha derogado el proyecto de integración en un único organismo del Servicio Público de Empleo Estatal y el Fondo de Garantía Salarial, iniciativa para la que el anterior Gobierno dio un plazo de seis meses para iniciar su integración.

## **Publico**

### **¿Qué contratos indefinidos habrá a partir de ahora?**

El contrato indefinido ordinario, de 45 días de indemnización por año trabajado, desaparece. A partir de ahora, todos los contratos indefinidos tendrán 33 días de indemnización por año trabajado.

### **¿Se tocan los derechos adquiridos?**

El Gobierno sostiene que no, pero en la práctica los cambios también afectan a las personas que en la actualidad tienen contratos de 45 días. En caso de despido, las indemnizaciones de estos trabajadores se calcularán en función del tiempo que hayan cotizado con el contrato de 45 días (hasta hoy, que entra en vigor la norma) y el tiempo que hayan trabajado con el de 33 días (a partir de hoy). Desde la entrada en vigor de la norma, todos los contratos indefinidos nuevos que se registren tendrán una indemnización de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades. El

tope de mensualidades en el caso de los trabajadores que ya tengan un contrato de 45 días se calculará en base al tiempo que hayan cotizado con ese tipo de contrato y, a partir de hoy, con el de 33 días.

### **¿Cómo se despedirá a partir de ahora?**

El Gobierno defiende que su reforma laboral aclarará las causas objetivas por las que se despide a los trabajadores. En la práctica, el despido improcedente desaparece, ya que, de entrada, todos los trabajadores podrán ser despedidos con 20 días de indemnización por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades (la indemnización ordinaria que se paga en caso de despido objetivo, es decir, por causas económicas). Los trabajadores podrán recurrir a la Justicia y será el juez el que determine si existió o no causa económica para despedir. Si no la hubo, el trabajador tendrá entonces derecho a su indemnización de 33 días por año trabajado (o la fórmula que le corresponda si su contrato era de 45 días). Se elimina el pago de los llamados salarios de tramitación (los salarios que correspondían al periodo desde que se recurría el despido hasta la resolución judicial) que en caso de que el trabajador ganara el recurso tenía que pagarle el empresario. No obstante, estos salarios ya estaban limitados por reformas anteriores.

### **¿Qué pasa con los expedientes de regulación de empleo?**

Desde que entre en vigor la norma, los empresarios podrán aplicar expedientes de regulación de empleo (ERE) sin necesidad de obtener el visto bueno de la autoridad laboral, algo que hasta ahora era preceptivo. Simplemente, tendrán que comunicarlo a la autoridad laboral y abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. Si durante ese periodo ambas partes no llegan a un acuerdo, el empresario podrá imponer unilateralmente sus condiciones. La decisión será recurrible por los trabajadores a nivel judicial. Las empresas que despidan a más de cien trabajadores tendrán que contratar a una empresa externa de colocación durante al menos seis meses. La autorización de la administración también desaparece en el caso de los ERE de suspensión o reducción de jornada (que son temporales, no de extinción definitiva), es decir, un empresario podrá imponer una modificación de la jornada a sus trabajadores.

### **¿Se tocan las prestaciones por desempleo?**

No, pero se aplicará la norma actual con extrema rigidez. Esto quiere decir que las personas en paro que rechacen tres ofertas de trabajo perderán su derecho a la prestación de desempleo. Fuentes del Ministerio de Empleo insistieron también en que se controlará el cobro injustificado de prestaciones mediante el cruce de datos de diferentes organismos. Al mismo tiempo, "se impulsará" que las personas en paro realicen "servicios de interés general en beneficio de la comunidad" a través de convenios de colaboración con las administraciones públicas.

### **¿Qué cambios se introducen para las administraciones y el personal laboral?**

A partir de ahora, las administraciones, organismos y entidades que forman parte del sector público podrán invocar causas económicas, técnicas, organizativas y de

producción para despedir. Es decir, hacer despidos por causas objetivas similares a las que funcionan en las empresas privadas. No podrán despedir a funcionarios, pero sí al personal laboral indefinido que haya accedido a su puesto mediante oposiciones. El Gobierno justifica esta medida en la necesidad de facilitar "el redimensionamiento" de las administraciones que crecieron "desmesuradamente" durante la crisis.

### **¿Qué convenio marcará mis condiciones de trabajo?**

El de empresa, que primará sobre todos los demás, digan lo que digan empresarios y patronal. Independientemente de lo que se pacte a nivel superior, el empresario y los representantes de los trabajadores pueden consensuar un convenio de empresa. Además, el Gobierno ha limitado la llamada ultraactividad: a partir de ahora, un convenio sólo seguirá siendo válido durante dos años desde que termina su vigencia. Hasta ahora, el convenio seguía en vigor hasta que se negociaba uno nuevo para evitar que los trabajadores perdieran derechos adquiridos. Ahora, decaerá a los dos años de caducar y los derechos y condiciones de los trabajadores tendrán que ser negociados desde cero.

### **¿Habrá más flexibilidad interna?**

Las empresas podrán 'descolgarse', es decir, no aplicar, cualquier parte del convenio, algo que ya figuraba de forma casi idéntica en el acuerdo que alcanzaron patronal y sindicatos hace tres semanas. Sin embargo, el Gobierno introduce una novedad: si no hay acuerdo para aplicar la flexibilidad, la mediación entre las partes no ha funcionado y no se ha pactado acudir a un árbitro, será la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos la que decida.

## **EL ECONOMISTA**

### **La empresa podrá bajar sueldos y jornadas por razones económicas o técnicas**

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. 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.

#### **-Cada empresa fijará las vacaciones con al menos dos meses antes de su disfrute**

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.

#### **-Suprimidas las bonificaciones por reincorporación tras la maternidad**

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

#### **-La indemnización por despido improcedente de un fijo no superará los 720 días**

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. 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. Para facilitar el cálculo la norma establece que el importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario.

### **-Se amplían los colectivos protegidos ante un despido colectivo**

La reforma acaba con la exclusividad que hasta ahora tenían los representantes de los trabajadores ante un proceso de despido colectivo y que impedía que fueran echados los primeros. A partir de mañana, 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.

### **-Suprimido el mínimo de 100 empleados que pueden despedir las empresas con beneficios**

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. Además, 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. La reforma laboral presentada por el Gobierno de Zapatero y aprobada en septiembre de 2010 reguló el despido en empresas con beneficios después de que se conociera que Telefónica iba a desprenderse de más de 5.000 trabajadores a pesar de obtener ganancias.

### **-Los despidos serán procedentes si el trabajador no demuestra lo contrario**

La reforma modifica la presunción en casos de despido, de manera que a partir de ahora el despido se considerará procedente salvo que el trabajador demuestre que no han concurrido las causas alegadas por el empresario. Se modifica el penúltimo párrafo del apartado 4 del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores. Hasta ahora, este párrafo decía que la decisión del despido se considerará improcedente si no se acredita que efectivamente concurre la causa por la que el empresario justificó la extinción del contrato. Sin embargo, la reforma modifica este punto y señala que "la decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo". El texto añade que, "en otro caso", la decisión "se considerará improcedente".

### **-Se elaborará un reglamento sobre despidos colectivos en un mes**

El Gobierno elaborará un reglamento sobre "despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada" en el plazo de un mes. 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".

### **-Novedades en el contrato de formación**

Además de las señaladas el viernes por el Gobierno (edad máxima de 30 años hasta que la tasa de paro española baje del 15%, poder firmar nuevos contratos de formación en otros sectores, creación de un derecho a la formación y una cuenta formación), el texto publicado en el BOE establece que la duración máxima de este contrato sea de tres años. Hasta ahora, la duración límite era de dos años aunque se podía prorrogar hasta tres, pero siendo necesario el pacto en los convenios colectivos, algo que ya no será requisito. Además, la reforma elimina la obligación de que las tareas laborales comiencen cuatro meses después de la firma del contrato de formación y el tiempo de trabajo efectivo se mantiene en el 75% de la jornada durante el primer año, pero se amplía al 85% en los dos siguientes. Asimismo, se establece una reducción del 100% en las cuotas a la Seguridad Social para las empresas que firmen contratos de formación con trabajadores desempleados, siempre y cuando la compañía tenga menos de 250 empleados. Si supera esa cifra, la reducción será del 75%. La reforma fija también que las empresas que transformen en contratos indefinidos los de formación tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros anuales durante tres años, que en el caso de mujeres será de 1.800 euros.

### **-Las sentencias sobre ERE no podrán recurrirse ante el Tribunal Supremo**

No podrán ser recurridas ante el Tribunal Supremo (TS) cuando afecten a menos de 50 trabajadores, según la nueva norma, que 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". 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".

## **-Suspendida la fusión del Servicio Público de Empleo y el FOGASA**

El anterior Gobierno había acordado a finales de agosto de 2010 que en el plazo de seis meses, que vencería este febrero, debería haberse regulado el procedimiento para completar "la citada integración y el funcionamiento efectivo del nuevo organismo". Sin embargo, con la reforma laboral aprobada ayer por el Consejo de Ministros y que entra mañana en vigor, queda derogada la fusión prevista entre ambos organismos.

## **EXPANSION**

### **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".