

NOVEDADES DE LA REFORMA LABORAL

El 11 de febrero del presente año se ha publicado en el B.O.E el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, habiendo entrado en vigor al día siguiente de su publicación. Entre las **novedades** más importantes podemos destacar las siguientes:

DESPIDO MÁS BARATO

Desaparece la indemnización de 45 días por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades en caso de despido improcedente que afecta a los contratos indefinidos ordinarios. A partir de la entrada en vigor de la nueva normativa, la indemnización en caso de despidos improcedentes para trabajadores con contratos indefinidos, será de 33 días por año trabajado y un máximo de 24 meses.

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real decreto-ley se calculará en dos tramos: a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este Real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades.

DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS

Pero casi más relevante que el cambio referido con anterioridad será el de la concreción de las causas por las que las empresas podrán recurrir de una forma más sencilla al **despido por causas objetivas**, que contempla una indemnización de 20 días por año de servicio, y que ya venía siendo de habitual utilización por las empresas en crisis. Así se podrá aplicar cuando la empresa registre **pérdidas** -algo que ya se contemplaba- o caída "de los ingresos o ventas" durante **tres trimestres consecutivos** -esta última parte es la novedosa-.

La redacción del Real Decreto recoge además que la empresa podrá alegar **pérdidas futuras**, como ya se podía alegar hasta ahora:

*"Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales 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**".*

SALARIOS DE TRAMITACIÓN

Hasta ahora, cuando el despido se declaraba improcedente, la empresa podía optar entre readmitir o indemnizar al trabajador, y en ambos casos debía abonar los salarios de tramitación, esto es, los salarios dejados de percibir como consecuencia de ese despido.

De igual forma ocurría cuando el despido se declaraba nulo, donde la empresa sólo puede readmitir y además abonar los salarios de tramitación.

Una novedad muy relevante de la reforma es la eliminación del abono de los salarios de tramitación cuando el despido sea declarado improcedente y la empresa opte por el abono de la indemnización.

Por tanto sólo se abonará los salarios de tramitación en los siguientes supuestos:

- Cuando la empresa opte por la readmisión del trabajador al declararse la improcedencia del despido.
- Cuando el despido sea declarado nulo sea cual sea la causa de nulidad contemplada (infracción de derechos fundamentales, despido de embarazadas, etc.).
- Cuando el despido sea del representante de los trabajadores y éste sea declarado improcedente, sea cual sea la opción ejercitada por éste. Debemos recordar que en estos casos, si el despido es declarado improcedente, la opción entre readmisión o abono de la indemnización corresponde al propio representante de los trabajadores y no a la empresa.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Otra novedad muy significativa y que facilitará su tramitación, es la eliminación de la autorización administrativa previa para los expedientes de regulación de empleo, que serán supervisados una vez realizados. Por tanto, después de esta reforma ya no será necesaria dicha autorización administrativa, si bien se sustituye por un procedimiento judicial de control del ERE, si se insta por los trabajadores o por la autoridad laboral. En la práctica se reduce el poder de negociación del trabajador ya que al no existir autorización administrativa el planteamiento de la empresa será ejecutivo en caso que las partes no lleguen a un acuerdo.

TEMPORALIDAD Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El Gobierno ha vuelto a prorrogar la suspensión del límite para los encadenamientos de contratos temporales en 24 meses, que volverá a aplicarse a partir del 31 de diciembre de 2012 con el objetivo de acabar con la temporalidad.

Por otro lado, la Reforma establece la autorización para que los trabajadores a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias, en proporción a la jornada pactada y que computarán a efectos de bases de cotización de la Seguridad Social.

MENOS PODER PARA LOS CONVENIOS

Los **convenios de empresa** tendrán prioridad sobre los acuerdos sectoriales, como los provinciales y los estatales, con la intención de facilitar la flexibilidad interna de las empresas (se facilita la modificación de la jornada de trabajo, el horario, el salario y sistema de rendimiento, entre otros) y evitar que el despido sea el último recurso al que tenga que recurrir un empresario en caso de circunstancias difíciles.

Además de ello se facilitará el 'descuelgue' a "las empresas en dificultades".

En caso de falta de acuerdo extrajudicial entre dirección y comité de empresa, las partes irán al arbitraje si lo pactaron en el convenio colectivo. En caso de no ser así, el conflicto lo resolverá en menos de 25 días un árbitro nombrado por la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos nacional.

La **ultraactividad o prórroga** de los convenios, antes infinita, tendrá, a partir de ahora, un máximo de dos años desde que fuese denunciado por alguna de las partes. Si Comité y Empresa no llegan a un acuerdo, el convenio dejará de estar vigente.

ABSENTISMO

Respecto al absentismo, otra novedad relevante es la eliminación de la vinculación del grado de absentismo del trabajador y el de la plantilla –un 2,5%- para justificarlo como causa de despido, dado que a partir de ahora sólo se tendrá en cuenta el grado de absentismo del trabajador para decidir el despido objetivo (20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses), lo que significa en la práctica que ausencias al trabajo de más de 9 días en dos meses –incluso justificadas con baja médica laboral no superior a 20 días- pueden dar lugar al despido del trabajador.

CONTRATO PARA EMPRENDEDORES

El Ejecutivo ha creado un nuevo contrato indefinido para pymes de hasta 50 trabajadores, que tendrá una deducción fiscal de 3.000 euros por la contratación de menores de 30 años, con la característica especial que el periodo de prueba será de 1 año sin diferenciar la categoría del empleado –lo que equivale a disponer de un contrato temporal de un año, sin indemnización en caso de despido-. En estos casos el trabajador podrá compatibilizar el 25% de la prestación por desempleo con el nuevo sueldo, mientras que la empresa se podrá deducir el 50% de lo que hubiera percibido ese trabajador en concepto de prestación de desempleo durante un año.

FORMACIÓN AL ESTILO ALEMÁN

La principal novedad es la creación de un fondo de formación similar al fondo de la Seguridad Social: acompañará toda la vida trabajador. Además, el empleado tendrá derecho a 20 horas de formación pagadas por el empresario dentro de la empresa. El sistema dual está inspirado en el utilizado en Alemania, donde parte de la formación del trabajador se realizará dentro de las propias empresas.

BONIFICACIONES PARA JÓVENES Y MAYORES

Las empresas tendrán una bonificación en la cuota de la Seguridad Social de hasta 3.600 euros cuando contraten indefinidamente a jóvenes de entre 16 y 30 años durante tres años. A esta cifra se sumarán 1.000, 1.100 y 1.200 euros más por año de antigüedad, más 100 euros si es mujer en un sector con poca presencia femenina.

En el caso de los parados de larga duración, la bonificación será de 4.500 euros si se contrata a mayores de 45 años que lleven 12 de los últimos 18 meses en paro. A ello se sumarán 1.300 euros anuales hasta tres años, 1.500 euros si es mujer en sectores sin presencia femenina.

En definitiva, se trata de la Reforma Laboral de mayor calado de los últimos años que sin duda va a suponer una profunda transformación de nuestro mercado laboral.

CARLOS TOMÉ
Abogado

INFORME

**COMENTARIOS SOBRE LA REFORMA
LABORAL 2012**

PRIMERA PARTE

CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPREENDEDORES

INTRODUCCIÓN

Se ha creado esta nueva modalidad contractual, pudiendo entenderse que se realiza en sustitución del “contrato para el fomento de la contratación indefinida”, puesto que al generalizar las indemnizaciones por despido improcedente en 33 días de salario por año trabajado, dicho “contrato para el fomento de la contratación indefinida” pierde en gran medida su razón de ser, siendo el objeto de esta nueva modalidad de contratación (contrato indefinido de apoyo a emprendedores) el de facilitar e incentivar la contratación indefinida por parte de autónomos y PYMES, puesto que representan la mayor parte del tejido productivo español.

I. REQUISITOS

Dicho contrato queda regulado, en base a los siguientes criterios:

1. Destinado a empresas de 50 o menos trabajadores.
2. Duración del periodo de prueba de 1 año, que será en todo caso, no pudiendo modificar la duración del mismo. Esta es una novedad muy importante puesto que un periodo de prueba tan largo, ni siquiera se da en los contratos de alta dirección, con periodos de prueba de hasta 9 meses de duración.

Por un lado, existe una contradicción entre las fuertes bonificaciones (que comentaremos más adelante) y el mantenimiento del trabajador en la empresa para poder disfrutar de las mismas, frente al periodo de prueba de un año, del cual se puede desgranar la falta de confianza en el mantenimiento del contrato por tiempo indefinido.

Por otro lado, pese a la imposibilidad de modificar en el contrato el periodo de prueba de un año (que además dice que será en todo caso), se puede entender que en documento anexo al contrato se podría suscribir un tiempo inferior de periodo de prueba, en base a la libertad de pacto entre empresa y trabajador que regula el Estatuto de los Trabajadores, siempre que mejore las condiciones mínimas que se establecen la ley, el Convenio Colectivo o el Estatuto de los Trabajadores

3. Se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa.

II. EXCLUSIONES

Esta nueva modalidad contractual, como ya se comenta en la introducción, está totalmente dirigida a las pequeñas y medianas empresas, quedando excluidas aquellas empresas que cuenten con una plantilla igual o superior a 51 trabajadores.

Existe otra importante exclusión, puesto que únicamente se podrá formalizar este tipo de contrato, con trabajadores que vayan a prestar servicios a jornada completa, quedando imposibilitada esta modalidad de contratación para trabajadores a tiempo parcial.

Empero, existe una falta de concreción importante en cuanto a que la norma no especifica el carácter de la jornada completa, no distinguiendo si es jornada completa semanal o anual, subyaciendo la duda de poder acogernos a esta nueva modalidad contractual con trabajadores fijos-discontinuos de llamada incierta, con una jornada completa semanal.

III. BONIFICACIONES E INCENTIVOS FISCALES

Bonificaciones a la Seguridad Social:

Con independencia de los incentivos fiscales, cuando la contratación se realice con desempleados inscritos en la Oficina de Empleo comprendidos en alguno de los colectivos que se exponen a continuación, se tendrá derecho a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 3 años, que además, serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad hasta alcanzar el importe del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social:

- Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

- Mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación: 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año)

Incentivos fiscales:

- Cuando el primer contrato se concierte con un menor de 30 años: deducción fiscal de 3.000 euros.

- Adicionalmente, por contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo: deducción fiscal por importe equivalente al 50 por 100 de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades, y de acuerdo con las siguientes reglas:

1.ª El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, 3 meses en el momento de la contratación.

2.ª El importe de la deducción fiscal quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.

3.ª 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.

Para la aplicación de todos estos incentivos y bonificaciones, la empresa deberá mantener el empleo del trabajador durante al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato, en caso contrario se deberán devolver las cantidades bonificadas con su correspondiente recargo.

No se entenderá incumplido en caso de dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, así como por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente.

También se crean algunas inseguridades, primero en cuanto a los requisitos, puesto que habla de que se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación, pero no establece cual será el tipo de vinculación para el cumplimiento de las obligaciones por parte de la empresa para poder seguir disfrutando de las bonificaciones e incentivos fiscales.

Otra inseguridad importante se produce al no detallar en ningún momento la forma en que la empresa podrá deducirse los incentivos de carácter fiscal.

IV. VENTAJAS E INCONVENIENTES

El trabajador contratado que estuviera percibiendo una prestación por desempleo, cuenta con un derecho ventajoso, puesto que podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por 100 de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.

Si se opta por no proceder en este sentido, mantendrá el derecho a reabrir el cobro de las prestaciones por desempleo pendientes.

La empresa cuenta con ventajas muy importantes que se desprenden de las características de este tipo de contrato, sobre todo frente a los contratos eventuales, puesto que los contratos indefinidos en cuanto al coste de la cotización a la Seguridad Social, es ligeramente más económico que el contrato eventual. Además hay que tener en cuenta que los contratos eventuales no pueden tener una duración superior al año (contrato inicial mas las prórrogas) estableciendo muchos Convenios Colectivos una limitación aún más restrictiva en cuanto a duración máxima de los contratos eventuales.

La ventaja más importante con la que han venido contando los contratos eventuales, es el coste inferior en cuanto a la indemnización se refiere. En el momento de la finalización del contrato eventual (en caso de no transformar al trabajador en indefinido) el coste de la indemnización es de 9 días de salario por año trabajado (para los contratos que se hayan suscrito en 2012, siendo de 8 días de salario por año trabajado para los contratos suscritos en el año 2011), sin embargo, dado que los contratos eventuales no pueden tener duraciones superiores al año, e incluso algunos Convenios Colectivos establecen una duración máxima inferior para dichos contratos eventuales, el contrato de apoyo a emprendedores se convierte en una opción mucho más ventajosa, sobre todo por el año de prueba que se establece en todo caso para esta modalidad contractual, puesto que si la empresa decidiese no seguir contando con el trabajador en la plantilla durante el citado periodo de prueba, no existe indemnización, y en definitiva el coste es de cero euros.

No obstante existe un inconveniente, puesto que las importantes bonificaciones y deducciones fiscales que ofrece este tipo de contrato confrontan directamente con el periodo de prueba de un año que establece, dado que para disfrutar de las mismas se debe mantener el empleo del trabajador al menos durante los 3 primeros años que tienen de duración las bonificaciones. Si no fuera así hay que tener muy en cuenta que se deberán devolver los importes de las deducciones practicadas con el 20% de recargo.

IGNACIO SAMPERE
Abogado Hispajuris

**El presente informe se emite bajo la condición de salvo mejor opinión
criterio fundado en Derecho, de acuerdo con la normativa vigente al día de su
emisión y a los meros efectos informativos.**

INFORME

**COMENTARIOS SOBRE LA REFORMA
LABORAL 2012**

SEGUNDA PARTE

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE Y EL DERECHO A LA FORMACIÓN

INTRODUCCIÓN

Se modifican características de esta modalidad contractual, con el objeto de favorecer en especial, el acceso de los jóvenes al mercado laboral, con una tasa de paro actual imposible de asumir para este colectivo.

Adicionalmente, se regulan nuevos derechos en cuanto a la formación de los trabajadores con el fin de facilitar la formación permanente de los trabajadores en la empresa.

I. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE; REQUISITOS

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años, que carezcan de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional o educativa para poder concertar un contrato en prácticas. El límite de edad no será de aplicación para trabajadores con discapacidad.

Con carácter excepcional, se amplía el límite de edad para poder suscribir esta modalidad contractual con trabajadores menores de 30 años, hasta que la tasa de paro sea inferior al 15%.

La duración mínima será de 1 año y de un máximo de 3 años, pudiendo reducirse la duración mínima a 6 meses si así lo estableciese el convenio colectivo.

La jornada de trabajo efectiva no podrá ser superior al 75% el primer año y del 85% el segundo y tercer año, recibiendo el trabajador una retribución proporcional al tiempo de trabajo efectivo según el Convenio Colectivo, no pudiendo ser ésta inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

La formación que reciba el trabajador deberá ser la inherente al puesto de trabajo, y además reconocida por el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. No obstante el trabajador podrá recibir formación complementaria para adaptarse a las necesidades específicas de la empresa o del puesto de trabajo a desempeñar, sin la necesidad de que dicha formación complementaria esté reconocida por el Catálogo Nacional de Cualificaciones.

Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, ni trabajo a turnos ni nocturnos. Debe tenerse en cuenta que las situaciones de paternidad, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia o situaciones de Incapacidad Temporal interrumpirán la duración máxima del contrato.

Además, no podrán volver a formalizarse para el mismo puesto de trabajo u ocupación en la misma o distinta empresa, y tampoco se podrá suscribir para aquellos trabajadores que hayan desempeñado el puesto más de 12 meses en la misma empresa.

II. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE; BONIFICACIONES

Cuando se suscriban con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, tanto las empresas como los trabajadores tendrán derecho a bonificaciones durante toda la vigencia del contrato en las cuotas a la Seguridad Social. Las bonificaciones consisten en una reducción del 100% en las cotizaciones a la Seguridad Social, tanto para las cuotas de empresa como para las cuotas de los trabajadores, salvo para empresas con una plantilla igual o superior a 250 trabajadores, siendo en este supuesto la bonificación del 75% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social (la reducción de cuotas del trabajador se mantienen en este caso en el 100% de bonificación).

Si la empresa transformase el contrato para la formación y el aprendizaje en indefinido, contará con una bonificación anual de 1.500€/año (125€/mes) en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, además en el caso de que dichos contratos estén suscritos con mujeres, la bonificación ascenderá a 1.800€/año (150€/mes), con una duración de 3 años en todo caso.

III. NOVEDADES EN CUANTO A DERECHOS DE FORMACIÓN

Se ha modificado la redacción del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a los derechos formativos de los trabajadores, de tal forma que podríamos agruparlos en tres bloques para entender mejor el fin de cada de derecho y en que apartado reside la novedad:

1.- Derecho genérico a un mínimo de 20 horas/año para la formación:

Constituye éste un nuevo derecho que regula la reforma laboral de 2012.

Para aquellos trabajadores que cuenten con más de un año de antigüedad en la empresa, se generará, y este sí es un nuevo derecho, un permiso formativo retribuido de 20 horas al año, que podrán acumularse hasta un máximo de 3 años (60 horas).

Éste permiso deberá de pactarse entre empresa y trabajador, dado que el contenido de la actividad formativa tendrá que estar vinculada al puesto de trabajo, así como el momento de la realización de la misma, con el objetivo de que no obstaculice el desarrollo de las actividades habituales de la empresa. En este sentido, para entenderlo mejor, el acuerdo entre empresa y trabajador tiene gran similitud con la negociación del disfrute por parte del trabajador de las vacaciones que genera por derecho por la prestación de sus servicios.

Sin embargo hay que puntualizar que la norma **no** determina la obligación por parte de la empresa de asumir los costes de los cursos de formación a los que el trabajador acceda en el permiso retribuido, quedando en la libre voluntad de la empresa el asumir los costes de la misma de forma parcial o total.

2.- Derecho a la formación dentro de los objetivos de la empresa:

- El trabajador tendrá derecho a recibir la formación que sea necesaria en los casos que el trabajador necesite una adaptación a su puesto de trabajo debido a cambios organizativos o de producción, considerándose como tiempo de trabajo efectivo el momento de la realización de las actividades formativas, además corriendo con los gastos de la misma la empresa.

No deberá confundirse este derecho con el indicado en el apartado 1) anterior, si bien a la práctica este tipo de formación, íntegramente por cuenta de la empresa, podrá asimilarse al descrito en el apartado 1) anterior, siempre que de forma expresa así lo acuerden empresa y trabajador. Para ello, deberá quedar suficientemente documentado (con la firma y aceptación del trabajador).

Aquí no existe una novedad puesto que ya se venía realizando en la práctica de forma habitual, no obstante debe recordarse que es de obligado cumplimiento por parte de la empresa el facilitar el acceso a la citada formación en estos casos, asumiendo la misma los costes y debiendo impartirse en tiempo de trabajo efectivo del trabajador, que será retribuido como su jornada habitual de trabajo.

3.-Derecho del trabajador a asistir a exámenes:

Tendrán derecho aquellos trabajadores que cursen con regularidad estudios para obtener una titulación académica o profesional:

- A disfrutar de permisos para acudir a exámenes, así como la preferencia a elegir turno de trabajo (si la empresa contara con horario de trabajo a turnos).

- A adaptar su jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

- A la concesión de permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva al puesto de trabajo.

En este caso la redacción de la norma deja entrever lagunas que anteriormente también se producían ya que tampoco comporta una novedad legislativa, sino que se intenta mejorar la redacción de la norma ya establecida, pero se siguen incurriendo en dudas y falta de concreción, dado que no se establece un límite en los permisos a los que el trabajador tendrá acceso, pudiendo entenderse que serán todos aquellos que necesite el trabajador para presentarse a los exámenes que sean menester, y además tampoco se regula el tipo de formación, entendiéndose cualquier titulación de carácter oficial será la que genere el derecho al trabajador, pudiendo cursar el trabajador una titulación distinta a las actividades inherentes a su puesto de trabajo. Es importante añadir que estas lagunas y faltas de concreciones legales podrán seguir provocando tensiones entre empresa y trabajador.

IGNACIO SAMPERE

Abogado Hispajuris

**El presente informe se emite bajo la condición de salvo mejor opinión
criterio fundado en Derecho, de acuerdo con la normativa vigente al día de su
emisión y a los meros efectos informativos.**

INFORME

**COMENTARIOS SOBRE LA REFORMA
LABORAL 2012**

TERCERA PARTE

MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS

INTRODUCCIÓN

En el presente comentario se exponen las principales medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas, que fueron introducidas por el Real Decreto-Ley 3/2012, 10 febrero 2012 (Reforma Laboral) publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 11 Febrero 2012.

I. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO

Se incluye la posibilidad de que la empresa, en caso de que el convenio colectivo aplicable en la misma no regule la aplicación de la distribución irregular de la jornada, y tampoco se haya pactado esta posibilidad mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, pueda distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 por 100 de la jornada de trabajo (nueva redacción de art. 34.2 ET).

La empresa dispone de este mecanismo para adaptar la distribución de las horas anuales de prestación de servicios de sus empleados a las épocas del año en que sus necesidades productivas son mayores, reduciendo así la necesidad de contratar personal adicional o realizar horas extraordinarias en los períodos de mayor actividad y cubriéndola con horas de trabajo ordinarias que antes se venían realizando en temporadas en las que su realización no era tan necesaria.

No obstante, se mantiene que la distribución irregular de la jornada, deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los trabajadores.

Igualmente debemos destacar que esta medida no implica que la empresa pueda modificar los días establecidos en el calendario laboral como días de trabajo ni el número total de horas anuales a realizar. Por tanto, solamente se podrá modificar la distribución horaria mensual, semanal o diaria.

II. MAYOR CONCRECIÓN EN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

Con la nueva redacción del art. 37 del E.T., se precisa que tanto para los supuestos de **nacimiento de un hijo, así como para los casos de adopción o acogimiento de acuerdo con las condiciones estipuladas en el artículo 45.1.d) del E.T., los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses.**

Se mantiene la regulación anterior en cuanto que dicha hora de ausencia, se podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Igualmente, se precisa en la nueva redacción de este artículo que este derecho **sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.** La anterior redacción establecía que este permiso podría ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, redacción que dio origen a interpretaciones dispares.

Destacamos como novedad del art. 37, que se regula que los convenios colectivos podrán establecer, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Otra novedad de este R.D. Ley 3/2012, es que se obliga al trabajador, salvo fuerza mayor, **a preavisar al empresario con una antelación de quince días** o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

III. NUEVO SEÑALAMIENTO DE PERIODO DE VACACIONES EN SUSTITUCION DE BAJA MEDICA

La reforma laboral recoge los criterios de diversas sentencias el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en cuanto que el trabajador que durante el disfrute de sus vacaciones se encuentra en situación de baja médica justificada, ya sea a causa de enfermedad o de un accidente, conserve su derecho a cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas.

Se entiende por dicho Tribunal Europeo que el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del derecho social, respecto del cual no pueden establecerse excepciones. Solo se pierde el derecho si el trabajador ha tenido la posibilidad de disfrutar sus vacaciones.

De esta manera, la nueva redacción del art. 38 del Estatuto de los trabajadores, establece que: *"En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con **una incapacidad temporal por contingencias distintas (de las situaciones de maternidad o paternidad) que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.**"*

Sin embargo, actualmente no existe criterio del Tribunal Supremo, que aclare aquella situación en la que el trabajador, una vez comenzado el periodo de disfrute de sus vacaciones, inicie una incapacidad temporal. Queda la duda en este punto, si tendrá derecho el trabajador a fijar un nuevo periodo de disfrute de sus vacaciones, por lo que habrá que esperar que la jurisprudencia resuelva esta cuestión.

IV. SUPRESIÓN DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Se elimina el rígido sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales y se generaliza el sistema de grupos profesionales, con lo que se facilita la movilidad funcional de los trabajadores dentro de la empresa.

En la nueva redacción del artículo 22 del ET, se establece que dentro del grupo profesional, **se podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades para ser asignadas al trabajador.**

Igualmente se añade, que como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, **se podrá establecer la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.**

Conforme se dispone en la disposición adicional novena del RDL los convenios colectivos en vigor deberán adaptarse a este nuevo marco jurídico en el plazo de un año.

V. FLEXIBILIDAD DE LA MOVILIDAD FUNCIONAL DENTRO DE LAS EMPRESAS.

A la desaparición ya señalada de las categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional, se añade una nueva redacción al art. 39 del Estatuto de los trabajadores.

En esta nueva redacción del art. 39 del E.T., se precisa que la movilidad funcional, puede ser realizada tanto para funciones superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional.

La segunda novedad a destacar en esta nueva redacción del art. 39 de. E.T., es que se establece la obligación para la empresa de comunicar su decisión de cambio de funciones, y las razones de ésta, a los representantes de los trabajadores.

VI. FLEXIBILIDAD DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA DENTRO DE LAS EMPRESAS.

En la nueva redacción del art. 40 del E.T., que regula la movilidad geográfica, desaparece la posibilidad existente hasta ahora de que la autoridad laboral, paralice la efectividad del traslado por un período de tiempo de hasta 6 meses (art. 40.2 ET). En consecuencia, el trabajador deberá ser preaviso con un plazo mínimo de 30 días, sin que la autoridad laboral pueda variar dicho plazo.

Finalmente indicar, que en la nueva redacción del art. 40 del E.T., se contempla la posibilidad de que por convenio colectivo o acuerdo en periodo de consultas se establezcan prioridades de permanencia a favor de determinados trabajadores como los que tengan cargas familiares, mayores de determinada edad o discapacitados (art. 40.5 ET).

IGNACIO SAMPERE
Abogado Hispajuris

**El presente informe se emite bajo la condición de salvo mejor opinión
criterio fundado en Derecho, de acuerdo con la normativa vigente al día de su
emisión y a los meros efectos informativos.**