

El otro gran cambio que trae la reforma laboral es poner más fácil al empresario cambiar las condiciones de trabajo de sus empleados. En términos generales esto se hace por una triple vía: haciendo más fáciles las causas por las que se puede recurrir a los procedimientos de modificación de condiciones, haciendo más sencillo el recurso al descuelgue (inaplicación) de un convenio, y eliminando controles antes presentes.



Modificación sustancial en las condiciones de trabajo

Se hace más fácil cambiar sustancialmente las condiciones de trabajo, en materia de salarios, jornada, turno, funciones... al abrir al máximo las posibilidades por las que un empresario puede recurrir a esta práctica. Se dice que estas modificaciones estarán justificadas "cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la **competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa**". Como casi todo en una empresa se puede vincular con la "competitividad" o la "productividad", resulta fácil echar mano de estas causas.



El proceso para efectuar estas modificaciones queda como sigue: el empresario comunica sus intenciones al trabajador al menos 15 días antes de que se apliquen, y **si el trabajador no está de acuerdo podrá rescindir su contrato (20 días de indemnización, máximo 9 mensualidades) o tendrá que recurrir a los tribunales**. En el caso de que las modificaciones afecten a un grupo de trabajadores, se abre un periodo de consultas no vinculantes con los representantes de los trabajadores (no más de 15 días); si no hay acuerdo, se impone la voluntad del empresario (aunque los trabajadores pueden también rescindir su contrato o acudir a los tribunales, como en el caso de las modificaciones individuales).

Las diferencias con el modelo anterior a la reforma son varias: primero, que antes las exigencias para recurrir a esta medida eran mayores ("se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda"). Además, antes los salarios no estaban incluidos en las materias que podían ser objeto de modificación sustancial. Por último, la decisión se comunicaba a los trabajadores con al menos 30 días de antelación, no 15.

También se simplifican los requisitos en términos parecidos para que el empresario recurra a dos formas específicas de modificación de las condiciones de trabajo: la movilidad geográfica (cambio de centro de trabajo que exige mover la residencia del trabajador) y movilidad funcional (cambio de las tareas que desempeña).

El empresario podrá cambiar así lo dispuesto en los contratos y en casi todos los pactos de empresa, salvo en los convenios; para eso, se ha simplificado el procedimiento de descuelgue (ver a continuación).

Inaplicación de lo pactado en los convenios ("descuelgues")



Se establece un procedimiento para saltarse lo dispuesto en los convenios similar, pero más fácil, que el que se puede usar para el despido por causas económicas: **se puede recurrir al descuelgue con dos trimestres seguidos de disminución de ingresos o ventas**.

Además, **se amplían mucho las materias que una empresa puede inaplicar**: antes sólo podía haber descuelgues en materia salarial; ahora, se suman a los salarios la jornada, los horarios, los turnos, el sistema de trabajo, las funciones y las mejoras que, voluntariamente, la empresa haya articulado para mejorar la acción protectora de la Seguridad Social



- Si tenía un contrato fijo de 45 días por año antes de la reforma, y lleva contratado menos de 16 años, lo máximo que puede llegar a cobrar serán **24 meses de salario**. Se le contarán 45 días por año por los años de contrato antes de la entrada en vigor de la reforma, y 33 días por año por los años de contrato de después, pero el límite temporal a la indemnización serán los 24 meses de salario fijados por la reforma.

- Si tenía un contrato fijo de 45 días antes de la reforma, y llevaba entre 16 y 28 años contratado antes de la **entrada en vigor**, el número de meses de indemnización que cobrará será el que le correspondiese en la fecha de entrada en vigor de la reforma, con independencia de cuándo se produzca el despido. Así, si llevaba en la empresa 20 años en el día en que entró en vigor la reforma, cobrará como máximo 30 meses (a 45 días por año) aunque trabaje en su empresa 8 años más hasta que le despidan de forma improcedente.

- Si tenía un contrato fijo de 45 días por año antes de la reforma, y llevaba al menos 28 años contratado, en caso de despido improcedente cobrará 45 días por año con 42 mensualidades. Éste es el único caso en el que un trabajador podrá llevarse el máximo de indemnización previsto con el anterior sistema.

Conviene subrayar que este cálculo sólo tendrá sentido si el despido es declarado improcedente por el juez; el despido por causas económicas, que ha pasado con la reforma a ser el de referencia, paga siempre 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades.

¿Qué pasa con los Expedientes de Regulación de Empleo, los eres?



El procedimiento para hacer un ERE se simplifica, al **quitar el requisito que existía hasta ahora de que la administración tuviese que autorizar el Expediente**. Este control propiciaba los acuerdos pactados, con indemnizaciones más elevadas. Al eliminarlo, el empresario puede plantear un despido colectivo de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades; si los trabajadores no están de acuerdo, se recurrirá al juez, que en todo caso se limitará a verificar si se cumplen los requisitos exigidos por el despido objetivo (la disminución del nivel de ingresos o ventas durante tres trimestres seguidos). Por cierto, el control administrativo se retira no sólo a los EREs de despido, sino también a los de suspensión y reducción de jornada.

¿Se facilita el despido por absentismo?



Sí. Hasta ahora, para echar a un trabajador por faltar al trabajo tenían que darse dos condiciones: faltas del propio trabajador ("el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses") y del conjunto de la plantilla (cuando el "índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los mismos periodos de tiempo"). Ahora **se suprime el requisito del absentismo colectivo**, así que el despido por faltar al trabajo depende sólo de las ausencias del trabajador. Los despidos por este motivo pagan 20 días con un máximo de 12 mensualidades. Conviene recordar que las faltas por enfermedad o accidente no laboral que duren menos de veinte días cuentan como absentismo para esta forma de despido.

¿Se facilitan los despidos a los trabajadores del sector público?



La reforma pone **más fácil a las administraciones u organismos públicos despedir a su personal laboral (no a los funcionarios**, que no se rigen por el Estatuto de los Trabajadores) por causas económicas. En línea con lo dispuesto para los trabajadores fijos del sector privado, lo que se hace es definir con precisión cuándo se puede recurrir al despido de 20 días. Pero como en las administraciones, a diferencia de las empresas, no se puede hablar en sentido estricto de "pérdidas", "ventas" o "ingresos", la redacción que se da es la siguiente "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**".

Por último, se establece al final de todo el proceso de negociación un **arbitraje obligatorio**: si no lo pactan las partes, lo dictará la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o un árbitro designado por ésta. No hay posibilidad por tanto de que una negociación de descuelgue termine sin que se resuelva, en un sentido o en otro. En todo caso, al precisarse en la ley que dos trimestres seguidos de disminución de ventas o ingresos valen para descolgarse, el papel del árbitro se reduce a determinar si esta condición se cumple o no.

Prioridad del convenio de empresa y renegociación del convenio ya en vigor

Con la entrada en vigor de la reforma, lo pactado en un convenio de empresa se aplica con prioridad a lo dispuesto en otros convenios superiores en ciertas materias, de máximo interés para los trabajadores: salario base, complementos, horas extra, horarios, turnos...

Esto se complementa con la posibilidad de abrir las negociaciones, en cualquier momento, para revisar el convenio en vigor. Con ambas piezas, se puede rehacer en cualquier momento un convenio de empresa "a medida" que rebaje lo pactado en niveles superiores (sectorial, provincial...)



Capítulo 3. NOVEDADES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

Nuevo contrato para emprendedores

La reforma laboral ha creado un nuevo tipo de contrato para empresas pequeñas (menos de 50 trabajadores) que, además de estar fuertemente bonificado en caso de que un empresario contrate a un menor de 30 años como primer empleado, o a un parado (sea su primer empleado o no), presenta dos características especialmente notables:

- El contrato dice tener vocación de indefinido, pero establece un **periodo de prueba de un año**: esto, además de ser el doble del máximo periodo de prueba existente hasta ahora, significa que el empresario puede echar al trabajador si pagar ninguna indemnización durante todo el año que dure este periodo.
- Un parado contratado con esta modalidad al que le quede prestación por desempleo podrá **complementar su salario mensual con hasta el 25% de la prestación que le correspondería**. Esto supone un incentivo al empresario para pagar menos (contando con que el trabajador completará su salario) y además hace que el empleado esté consumiendo su derecho a la prestación, en vez de estar generando uno nuevo.



Contrato de formación

El contrato para la formación y el aprendizaje cambia en distintos aspectos:

- La modificación principal es que **se podrán encadenar contratos de formación**, incluso en la misma empresa, siempre que cambie la "actividad laboral u ocupación" a desempeñar; esto antes estaba prohibido.
- El contrato podrá durar un máximo de tres años (hasta ahora eran dos, prorrogables uno más) y se podrá celebrar con personas menores de 30 años hasta que la tasa de paro caiga por debajo del 15% (hasta ahora, ese límite de edad se aplicaba hasta finales de 2013) para luego volver al límite de edad ordinario de 25 años.

“Seguiremos informando”

PARA MAS INFORMACIÓN ACUDE A TUS DELEGADOS DE UGT

COMERCIO, HOSTELERÍA-TURISMO y JUEGO

Av. de América, 25-5ª planta (Madrid) 91 589 75 57 / fax 91 589 75 50



