



**Universidad
Zaragoza**

TRABAJO FIN DE GRADO

ESTUDIO ALTERNATIVO DE LA REFORMA LABORAL: (R.D.L 3/2012, 10 DE FEBRERO)

AUTOR/es

CARLOS BOLEA AGUILAR

DIRECTOR/es

YICENTE LAFUENTE PASTOR

**FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO
GRADO RR.LL. Y RR.HH
2012**

RESUMEN:

La crisis económica que atraviesan los países industrializados y de forma más acentuada España desde el año 2008, ha hecho necesario que se tomen una serie de medidas impopulares, para intentar minimizar el impacto que dicha situación económica está originando. Entre estas medidas, la más conocida, ha sido la reforma laboral, no exenta de controversia y que ha ocasionado un fuerte debate social. Conocer los puntos básicos de dicha reforma y recopilar las opiniones de protagonistas de las relaciones laborales resulta imprescindible para forjarse una opinión personal sobre la idoneidad de esta medida.

PALABRAS CLAVES:

Reforma laboral, real decreto-ley 3/2012, mercado de trabajo, relaciones laborales.

INDICE

1.-INTRODUCCIÓN.....	4
1.1.- OBJETO DEL TRABAJO	4
1.2.- METODOLOGÍA EMPLEADA.....	6
1.3. ESTRUCTURA DEL TRABAJO	7
2.-¿POR QUÉ SURGE LA REFORMA LABORAL?.....	10
3.-RESUMEN. VISION RÁPIDA DEL CONTENIDO DE LA REFORMA LABORAL....	15
3.1.NOVEDADES EN MATERIA DE CONTRATOS.....	15
3.2.MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD EN LAS EMPRESAS COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO.	22
3.3.OTRAS NOVEDADES.	30
4.-BREVE COMPARATIVA CON LA LEGISLACIÓN VIGENTE HASTA EL MOMENTO.....	33
5.-EJEMPLOS DE APLICACIÓN PRÁCTICA.	40
6.-REACCIONES DE LOS AGENTES SOCIALES ANTE LA REFORMA LABORAL.	44
6.1.- REACCIONES DE SINDICATOS.....	44
6.2.- REACCIONES DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES	49
7.-PUNTOS DE VISTA DE LOS DIFERENTES MEDIOS DE COMUNICACIÓN.....	53
BREVE OPINION PERSONAL.	63
CONCLUSIONES	69
NOTAS	72
BIBLIOGRAFÍA.....	73
ANEXO. COMPARATIVA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL	74

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- OBJETO DEL TRABAJO

El Real Decreto Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha sido una de las primeras acciones que el Gobierno entrante en las elecciones de 2011 ha llevado a cabo con el fin de minimizar los perjuicios que la crisis económica global, y acentuada en España, está causando en la empleabilidad de trabajadores por cuenta ajena.

Más allá de pretender minimizar daños, sus propulsores la han expuesto como un medio necesario para volver a generar confianza empresarial dotando a éstos de herramientas que permitan la flexibilidad interna necesaria para fomentar la contratación.

Al margen de la opinión de detractores y seguidores, cualquier especialista en la materia está de acuerdo de que se trata de una norma con cierta relevancia y con modificaciones sustanciales respecto de la normativa anterior, aunque, y como opinión personal, sin llegar a un nuevo modelo de relaciones laborales, como han querido llamar desde determinados grupos sociales. En cualquier caso, este Real Decreto se ha convertido en materia mediática, dejando en segundo plano otras reformas de calado que se han llevado a cabo en un corto periodo de tiempo; reforma penal, económica, de transparencia fiscal, etc. provocando reacciones severas en grupos sindicales y en el colectivo de trabajadores en general, hasta el punto de ser el origen de la huelga general antes convocada de la historia contra las medidas adoptadas por un Gobierno ganador en unas elecciones nacionales.

Es evidente de que en el mundo globalizado en el que vivimos, los políticos no son responsables al cien por cien de las medidas que adoptan, y al ser parte de una comunidad internacional, las exigencias de terceros países hacen que la

política nacional venga guiada por los países más influyentes si se quiere seguir siendo parte de esa comunidad.

A pesar de ser tramitado con Decreto-Ley, esta norma es considerada como urgente, pero en ningún caso improvisada, y por ello desde el seno interno del Partido Popular ya se tenía certeza de que su publicación provocaría reacciones inmediatas.

El propio Presidente del Gobierno, Mariano Rajoy en su primer Consejo Europeo, confiaba al presidente finlandés que “la reforma laboral me va a costar una huelga”, según captaron, supuestamente de manera desconocida para él, las cámaras de televisión, siendo conocedor de los cambios que esta norma traería en el marco de las relaciones laborales.

Todo lo analizado hasta ahora es lo que determina la importancia de abordar un estudio sobre las reacciones de los diferentes medios de comunicación, de trabajadores, de representantes sindicales, de representantes empresariales y de la sociedad en general, siendo necesario, para poder entender dichas reacciones, un conocimiento mínimo y básico de la mencionada reforma del mercado de trabajo. No se pretende analizar el alcance total de dicha reforma, pues ya existen numerosos estudios que recogen perfectamente las modificaciones que ésta ha originado, así como blogs o artículos que redactan las novedades en materia laboral, sin ser más novedosos que el propio Decreto-Ley con interpretaciones personales o con gramática más cercana al lector, sino de dar un enfoque diferente a lo publicado hasta el momento.

Así, véase ese trabajo, como un enfoque alternativo al análisis de la reforma laboral, para una vez conocidos diferentes puntos de vista, poder tener una visión clara de lo que dicha reforma ha supuesto en nuestra sociedad.

1.2.- METODOLOGÍA EMPLEADA

La redacción de este proyecto ha exigido el estudio de los cambios que la reforma laboral ha ocasionado en la normativa del Derecho del Trabajo, pero también un proceso de indagación e investigación sobre las opiniones que vertieron los diferentes medios de comunicación y los agentes sociales como consecuencia de la publicación de la mencionada reforma. Por todo ello, la metodología empleada ha consistido principalmente en:

- a) Estudio de la reforma laboral, incidiendo fundamentalmente en los cambios que ésta ha originado respecto de los existentes hasta el momento. Un cuadro comparativo ha resultado imprescindible para visualizar las novedades introducidas y recordar la normativa que hasta ese momento estaba en vigor. Así mismo, determinados ejemplos prácticos, han permitido dar entendimiento a la legislación introducida, así como comprender el alcance que dicha reforma puede tener en el modelo de relaciones laborales.
- b) Vista la importancia de la reforma laboral, así como las reacciones que ha provocado, ha sido necesario entender los motivos que han provocado su implantación, aun a sabiendas de que se trataba de una medida impopular. Comprender los motivos, y el contexto en el que se ha generado es fundamental, para poder tener un juicio personal sobre su necesidad y sobre todo del alcance que ésta debía tener. Por todo esto, un capítulo del proyecto está dedicado a explicar el origen del Real Decreto Ley, buscando en sus autores los razonamientos para llevarlo a cabo.
- c) Por último, como el grueso del trabajo pretende plasmar en un único documento las diferentes visiones que de la reforma laboral, se ha debido investigar a través de la red, para conocer los titulares que los medios de comunicación ofrecieron en referencia a la aprobación de la

reforma del mercado de trabajo, así como de los documentos que asociaciones sindicales y empresariales han publicado al respecto. Esta recopilación de ideas resultaría incompleta si se hubiera basado en documentación ya publicada y por tanto susceptible de error y/o valoración subjetiva. Por ello, y aunque de manera breve, se realizó, previa cita, entrevista de manera directa a representantes de organizaciones sindicales y empresariales. Estas entrevistas se realizaron a nivel autonómico, más concretamente en la Comunidad Foral de Navarra, buscando los portavoces de las organizaciones más afianzadas tanto a nivel de representación empresarial como laboral. Estas entrevistas, además de enriquecedoras, han hecho ver en primera persona, las diferencias notables de aceptación de la norma de estudio, entendiendo la forma de actuación de dichas organizaciones ante la entrada en vigor de la reforma laboral.

1.3. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

Este trabajo está diseñado de forma que facilite la empatía con los diversos estamentos sociales, para ello se ha considerado importante estructurarlo de la siguiente forma:

a) Introducción.

En la cual nos encontramos, y que describe brevemente por qué se ha elegido este tema, y esta forma de enfoque (objeto de trabajo). Así mismo enumera la metodología empleada, y por último realiza un índice de su estructura para la comprensión del mismo.

b) Capítulos de temario.

Es el grueso del proyecto, y en ellos se muestra toda la información teórica acerca de la reforma laboral, así como las líneas de investigación.

El primer capítulo, titulado Por qué surge la reforma laboral, es un capítulo de fundamentación que pone en antecedentes al lector, muestra lo acontecido durante los últimos años en base a legislación laboral, y define las líneas de defensa de dicha reforma por parte de sus creadores. Es un capítulo clave, para que el lector pueda posteriormente sacar sus propias conclusiones.

El segundo capítulo es un resumen básico del contenido de la reforma laboral, incluyendo un apartado en el que se compara como queda la legislación laboral actual respecto de la que estaba en vigor hasta ese momento.

Un tercer capítulo, de poca extensión, trata de poner ejemplos prácticos de determinados artículos del Real Decreto-Ley 3/2012, para poder comprender gráficamente las consecuencias que el mundo laboral puede tener la aplicación de esta reforma¹, así como para ayudar al entendimiento de aquellas personas que no están habituadas a la lectura de legislación.

El cuarto capítulo recopila las reacciones de los agentes sociales ante la aprobación de esta reforma laboral. Son manifestaciones que difieren y que por tanto resulta interesante conocer.

La reforma que en este trabajo se está estudiando ha sido, y está siendo, una reforma mediática, de la que se han hecho eco todos los medios de comunicación, sin excepción, y por consiguiente han publicado numerosas noticias en torno a ella, no siempre con la objetividad que de un medio de comunicación se espera; la recopilación de estos documentos es lo que plasma en el quinto capítulo.

¹ Téngase en cuenta que sólo se muestra algún ejemplo práctico, susceptible de valoración y parcialidad, y que cabrían muchísimos más. Seguro existirán diversidad de opiniones, pero los que he mostrado en este trabajo, son los que para mi pueden resultar más cuestionables.

c) Opinión personal.

No he dejado la ocasión de dar mi opinión personal en cuanto al alcance de esta reforma, sin pretender que sea compartida, sino únicamente como muestra del derecho de expresión.

d) Conclusiones.

Finalmente, se recogen una serie de conclusiones, las cuales he tratado de que sean lo más objetivas posibles; espero haberlo conseguido.

2.- ¿POR QUÉ SURGE LA REFORMA LABORAL?

Durante los últimos años, y por problemas estructurales los diferentes gobiernos han visto necesario hacer modificaciones en materia laboral. Así, se publican, por orden cronológico;

- **Real Decreto-Ley 10/2010 y la Ley 35/2010 sobre Reforma del Mercado de Trabajo.** Este decreto se ampara en la necesidad de disminuir el desempleo y adaptarse a las necesidades del mercado de trabajo. Todo ello supuso la modificación del Estatuto de los trabajadores y de otras normas relativas a intermediación laboral, contratación, negociación colectiva, flexibilidad interna de las empresas, extinción de contrato, fomento del empleo e igualdad.

Aunque esta reforma no constituyó una alteración sustancial del modelo de relaciones laborales, sí supuso un ajuste importante en materias como la contratación o el despido, y todo ello desencadenó en la primera y única huelga general convocada por los sindicatos frente al Gobierno Socialista de Rodríguez Zapatero.

Los sindicatos mayoritarios CC.OO. y UGT llamaban el pasado 29 de septiembre a la huelga general y convocaban más de 100 manifestaciones por toda España en rechazo de lo que consideran un viraje a la derecha de las políticas económicas del Gobierno, en especial, contra su reforma laboral.

- **Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de Febrero de Empleo Estable y Recualificación Profesional** donde fundamentalmente se establecen medidas en cuanto a bonificaciones a la contratación laboral.

- **Real Decreto-Ley 5/2011, de 29 de Abril sobre empleo sumergido**, el cual pretendía la regulación y control del empleo sumergido así como el fomento de la rehabilitación de viviendas. Este real decreto propuso un plazo limitado para regularizar el trabajo no declarado garantizando la confidencialidad. También adoptó un conjunto de medidas y modificaciones en la deducción por obras de mejora en la vivienda.
- **Real Decreto-Ley 7/2011 de 10 de Junio sobre negociación colectiva**. Este Decreto-Ley surge tras la imposibilidad, deseada por la Ley 35/2010, de que la propuesta en cuanto a la negociación colectiva y de convenios proviniera de los agentes sociales, y cabe recordar que dicho Decreto estuvo envuelto en cierta controversia y ello supuso la aprobación del mismo por escasa diferencia de diputados. Con este Decreto el Gobierno pretendía adaptarse a las realidades empresariales favoreciendo cierta flexibilización interna, siempre negociada, así como que la negociación fuera más cercana y realista en base al sector de la empresa.
- **Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de Agosto sobre Empleo y Desempleo**. El título de este Decreto define su objetivo; "De medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten la prestación por desempleo". Este ordenamiento laboral, no obtuvo una fuerte presencia mediática debido a la existencia durante estas fechas de acontecimientos de mucha importancia, como el fin de la legislatura, la reforma constitucional, conflictos internacionales, así como el poco respaldo tanto político como de los agentes sociales.

Todas estas reformas se consideraron insuficientes para el nuevo Gobierno del Partido Popular, que ganó las elecciones el 20 de noviembre de 2011. Con una

precampaña un tanto ambigua, por parte de los dos partidos políticos mayoritarios, se establecía en sus discursos necesidad de tomar medidas serias en diferentes materias, entre ellas la laboral, pero sin especificar en qué consistirían dichos cambios. No tardó en llegar, y junto con reformas en justicia, economía, etc. la reforma laboral se convirtió en la más mediática de todas ellas, provocando que en marzo de 2012, tan solo cuatro meses después de ganar las elecciones, los sindicatos convocaran una huelga general en contra de dichas medidas. El Gobierno y el Decreto-Ley 3/2012, aseguran su diferenciación con las acontecidas anteriormente, y que brevemente se ha descrito.

El propio extenso preámbulo de dicho Decreto muestra los argumentos que defienden la necesidad de deber publicar una reforma laboral tan, ambiciosa, como considero que esta:

“La crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español.

La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura.

Las cifras expuestas ponen de manifiesto que las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bienintencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas fallidas.

La gravedad de la situación económica y del empleo descrita exige adoptar una reforma inmediata que proporcione a los operadores económicos y laborales un horizonte de seguridad jurídica y confianza en el que desenvolverse con certeza para conseguir recuperar el empleo.”

“Ante esa negativa situación económica y del empleo el Ejecutivo entendió que era preciso adoptar una reforma inmediata, mucho más cercana actuando por esta vía de urgencia y no recurriendo a la legislativa”. (Sempere y Martín 2012).

Para entender esta necesidad de reforma laboral se adjunta un gráfico sobre el crecimiento del desempleo en España.



Ilustración 1. Fuente INE/EL PAÍS

Obsérvese que la tasa de paro actualmente supera el 24% de la población activa, lo que supone casi una persona por cada cuatro. Aunque el concepto es conocido debe recordarse que dentro de la población activa no se incluyen (amas de casa, estudiantes, personas no inscritas en las listas de los servicios públicos de empleo, pensionistas), por lo que este dato debe entenderse como el 24% de los que efectivamente buscan un empleo remunerado.

En el gráfico siguiente se observa una comparativa del desempleo en España respecto al resto de países europeos. Cabe destacar que países como Grecia, Portugal o Irlanda, los cuales han precisado rescates europeos, con su déficit público, tienen tasas de paro inferiores a la española, en el caso de Irlanda y Portugal, de incluso 10 puntos menos.

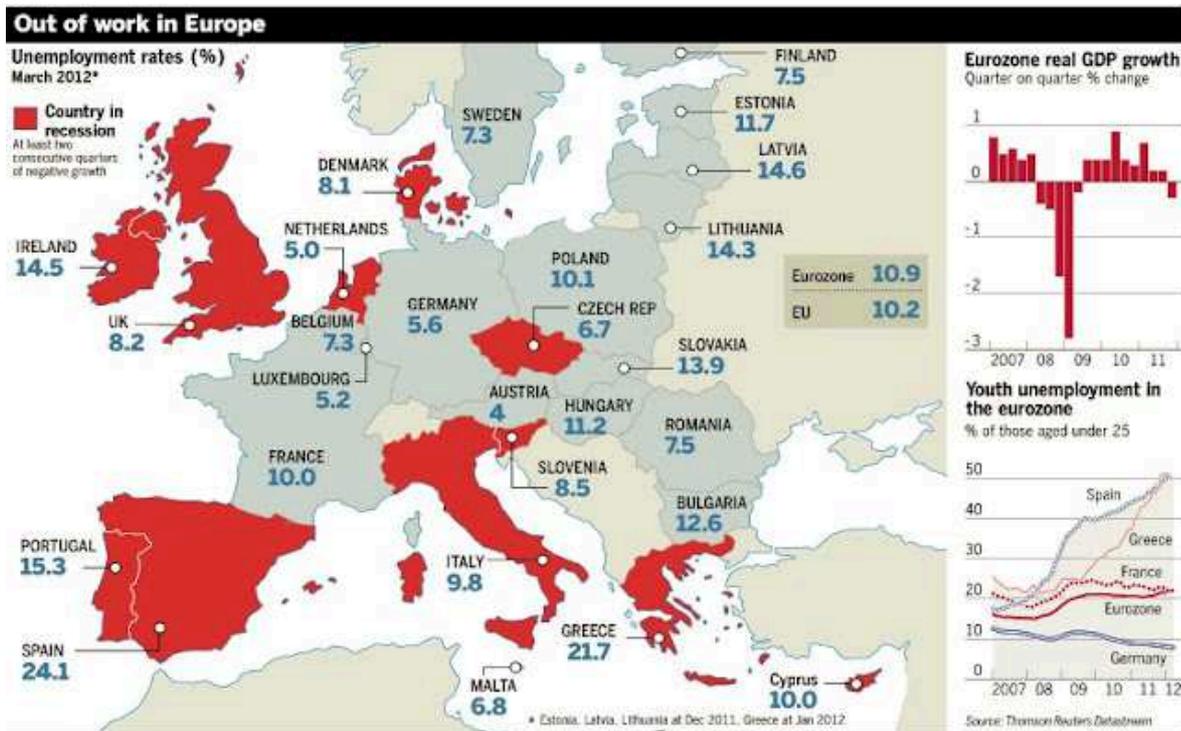


Ilustración 2. Fuente Thomson Reuters

En el anexo puede encontrarse también una comparativa de las diversas normativas referentes a materia laboral abordadas en otros países europeos, lo que puede hacer entender la necesidad de cambio de la legislación laboral española.

3.- RESUMEN. VISION RÁPIDA DEL CONTENIDO DE LA REFORMA LABORAL

Como ya se ha descrito anteriormente no es objeto del presente trabajo el describir y analizar al detalle todas y cada una de las medidas que el Gobierno ha aprobado a través del Real Decreto-Ley 3/2012, sino de conocer los diferentes puntos de vista originados como consecuencia de tal aprobación.

En cualquier caso para lograr entenderlos si que es necesario tener un conocimiento mínimo del alcance de dicha reforma, aun a pesar de no profundizar en su análisis.

En base al estudio del Real Decreto Ley, y a las publicaciones de diversos autores (Ignacio García, Reforma Laboral 2012, LexNova,2012; Henar Álvarez, Guía Práctica de la Reforma Laboral, Eolas Ediciones, 2012; Antonio Sampere y Rodrigo Martín, Claves de la Reforma Laboral, Aranzadi), así como de publicaciones diversas (Adecco, UGT TCM, y otros), podemos llegar a la conclusión de que los distintos bloques en los que más alterada ha resultado la legislación laboral, bien por su contenido, bien por su aplicabilidad han sido:

1. Novedades en materia de contratos.
2. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo. Novedades en materia de suspensión y extinción del contrato de trabajo.
3. Otras novedades: formación, conciliación de la vida personal, sector bancario...)

3.1. NOVEDADES EN MATERIA DE CONTRATOS.

Como novedades generales podemos destacar que se descarta el contrato único. Se había barajado la posibilidad de que el Gobierno apostara por la

sencillez y la simplicidad, estableciendo un único tipo de contrato, eliminando de este modo la confusión existente en determinados momentos por la concurrencia de numerosos contratos laborales. De hecho, únicamente desaparece una modalidad de contratación: Fomento de la contratación indefinida, si bien se establece otra nueva: Contrato indefinido de apoyo a emprendedores.

3.1.1. Contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje.

Las novedades introducidas en el contrato para la formación y el aprendizaje tienen por objeto “potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones injustificadas”, según reza en la exposición de motivos del Decreto estudiado. Se establece una edad mínima de 16 años y una máxima de 30, mientras la tasa de desempleo se sitúe por encima del 15%. Una vez que dicha tasa baje del 15%, la edad máxima será de 25 años.

Se establece definitivamente una duración mínima de un año y máxima de 3 años, antes eran 2 con posibilidad de prórroga a un tercero). También abre la posibilidad de que mediante convenio colectivo y por razones organizativas o productivas de la empresa éste pudiera reducirse a 6 meses.

Se modifica el artículo 11.2. ET, para admitir su reiteración, en una distinta actividad laboral u ocupación. Así mismo será posible que la formación se imparta en la propia empresa siempre que cuente con instalaciones y personal adecuado.

Por último, respecto a las condiciones de contratación, indicar que el tiempo de trabajo efectivo durante los años segundo y tercero, se amplía desde un 75% de la jornada al 85%. Antes de continuar con las reducciones de cuota que supone la utilización de este tipo de contratación, decir que, en la práctica este tipo de contrato ha sido muy poco utilizado, a pesar de que, desde su creación, ha sido modificado en 14 ocasiones.

Las reducciones de cuota en el contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje, según el artículo 3, serán:

- a. Para contratos firmados desde la reforma con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 12 de diciembre de 2012:
 - i. 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social si la empresa tiene menos de 250 trabajadores.
 - ii. 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social si la empresa más de 249 trabajadores.
 - iii. 100% de la cuota de los trabajadores.
- b. Así mismo, las empresas que transformen en indefinidos este tipo de contratos tendrán derecho a una reducción de cuota empresarial a la Seguridad Social de:
 - i. 1500 euros anuales, durante 3 años.
 - ii. 1800 euros anuales, durante 3 años en el caso de que se contrate a mujeres.

3.1.2. Contrato de trabajo indefinido de apoyo a emprendedores.

Este nuevo contrato, hasta ahora inexistente, se presenta como sustituto del derogado contrato indefinido para el fomento del empleo. Los requisitos que el marco legal establece son que podrán aplicarlos aquellas empresas que cuenten con menos de 50 trabajadores, que no hayan extinguido contratos por causas objetivas, declaradas improcedentes por sentencia judicial o por despido colectivo en los seis meses anteriores a la contratación. (Únicamente se tienen en consideración, a estos efectos, las extinciones desde el 12/02/2012 y para la cobertura de los puestos de trabajo del mismo grupo profesional y en el mismo centro de trabajo. La plantilla debe computarse en el momento de la contratación, "lo cual no evita la adopción de decisiones estratégicas que van desde la descentralización mediante contrataciones o el acudimiento a ETT con el fin de aligerar la plantilla hasta prácticas de reducción de personal mediante despidos", (Sempere y Martín, Claves de la Reforma Laboral, Aranzadi, pág 182).

Los incentivos fiscales que genera este tipo de contratación son los siguientes: Cuando el primer contrato se concierte con un menor de 30 años, se obtendrá una deducción fiscal de 3000 euros.

Aquí entiendo que debería haberse aclarado qué se entiende por primer contrato, si el primer contrato de esta modalidad o bien el primero que se le haga al trabajador. Además, por contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo se obtendrá una deducción fiscal por importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación con el límite de doce mensualidades. (Aquí podríamos observar que el 50% de la prestación pendiente puede ser una cantidad elevada).

Así mismo existen dos peculiaridades; que el trabajador debe de haber percibido la prestación durante al menos tres meses y que el trabajador podrá compatibilizar, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación. Si opta por no compatibilizarlo, mantiene el derecho.

En cualquier caso se exigen unos requisitos adicionales: debe mantenerse el contrato durante, al menos, tres años sin que se considere incumplida la obligación en caso de despido disciplinario procedente, muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, dimisión o jubilación del trabajador.

Permítaseme aquí un comentario personal. Este tipo de contratación puede ser un tanto perverso, ya que será mejor contratar a personas que tengan pendiente mucho desempleo, colectivos entre los que nunca estarán los jóvenes (que aún no han generado derecho) o bien parados de larga duración (a los que se les ha acabado la prestación o les queda poca por percibir).

Además de los incentivos fiscales existen bonificaciones en la cuota empresarial durante tres años, compatibles con otras ayudas públicas previstas

con la misma finalidad (hasta el 100% de la cuota empresarial), cuando se contrate a:

- **Jóvenes entre 16 y 30 años**, ambos inclusive, inscritos en la oficina de empleo (sin el requisito de periodo mínimo inscrito). Anteriormente para obtener estas bonificaciones era necesario que tuvieran algún tipo de cualificación, ahora este requisito desaparece.

Primer año	83,33.- €/mes
Segundo año	91,67.- €/mes
Tercer año	100.- €/mes
* Contratando mujeres en sectores en los que el colectivo esté subrepresentado se añaden 8,33-€/mes.	

- **Mayores de 45 años**, inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación:

Durante tres años	108.- €/mes
* Contratando mujeres en sectores en los que el colectivo esté subrepresentado se añaden 125€/mes.	

Comentar que se determina la necesidad de mantenimiento del empleo durante tres años para no perder las deducciones e incentivos, pero no regula nada en cuanto a las bonificaciones, por lo que habrá de esperar a su regulación para concretarlo.

3.1.3. Contrato a tiempo parcial.

Las novedades en cuanto a la contratación a tiempo parcial vienen reguladas en el artículo 5 del Decreto objeto de estudio. Como novedades más importantes figuran:

- Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. (Recordar que con la legislación anterior sólo se contemplaba la posibilidad de realizar horas complementarias).
- Las horas extraordinarias realizadas computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social (tanto para contingencias comunes como para contingencias profesionales) y bases reguladoras de las prestaciones (en este caso exclusivamente para prestaciones por contingencias comunes).
- Se establece un límite. "En todo caso, la suma de horas ordinarias horas extraordinarias y horas complementarias, no puede superar la jornada a tiempo completo comparable"

3.1.4. Trabajo a distancia.

Para este tipo de contratación se renueva la definición. "Es aquel que se realiza, preponderadamente, en el domicilio o el lugar libremente elegido por el trabajador.

Desaparece la mención de la legislación anterior de "sin vigilancia del empresario".

Se acentúa la compatibilidad del trabajo presencial con el trabajo en el domicilio.

Se establece que dicho tipo de trabajo debe ser recogido, expresamente, por acuerdo escrito entre las partes, siéndole de aplicación de las garantías de la copia básica de los contratos.

Además se equiparan expresamente todos los derechos a los trabajadores ordinarios. La anterior redacción sólo mencionaba los derechos retributivos).

Además:

Se mantiene la especial atención a la retribución, que debe de suponer, como mínimo, la retribución total establecida según su grupo profesional y funciones.

Se recoge el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, en atención a la normativa existente en la materia.

Se mantiene el derecho al ejercicio de los derechos de representación colectiva, recogiendo que, a estos efectos, que los trabajadores a distancia deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

El empresario deberá establecer los medios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua.

El empresario deberá informar a estos trabajadores de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial.

3.1.5. Contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.

Lo más novedoso en esta materia son las bonificaciones de cuotas por transformación de contratos de este tipo en indefinidos:

“Las empresas de menos de 50 trabajadores, que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación (este último posible hasta el 31-12-2012), cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de:

Contratación de hombres	41,67.- €/mes *
Contratación de mujeres	58,33.- €/mes*
* Durante tres años	

Decir que la Ley 35/2010 recogía una bonificación de idéntica cuantía y por el mismo periodo, por las transformaciones en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por la anticipación de la edad de jubilación realizados antes del 31/12/2011, sin limitación de que la empresa contratante tenga menos de 50 trabajadores en plantilla. De momento, no ha

habido prórroga de esta bonificación, por lo que para empresas de menos de 50 trabajadores no existe bonificación.

3.2. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD EN LAS EMPRESAS COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO.

Esta reforma laboral “aborda diversas modificaciones para facilitar la flexibilidad interna en las empresas y evitar así que la extinción contractual sea la única solución a las necesidades de adaptación de las empresas ante diversas vicisitudes”. Revista Adecco, *Resumen reforma laboral*, 2012. Con este planteamiento se llega a la conclusión de que el legislador cree que la rigidez y la falta de adaptación son causa de que las empresas opten, por necesidad, al despido.

Dentro de estas medidas, se presentan novedades en:

- 3.2.1 Tiempo de trabajo
- 3.2.2. Clasificación profesional y movilidad funcional.
- 3.2.3. Movilidad geográfica
- 3.2.4. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- 3.2.5. Negociación colectiva

3.2.1. Tiempo de trabajo

El artículo 34.2 del ET, tras la aprobación de este decreto queda como sigue: “mediante convenio colectivo, o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer las distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 por ciento

de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley”.

Por tanto se entiende que se puede distribuir de manera irregular la jornada aunque no se prevea en el convenio ni se alcance un acuerdo con la representación legal de los trabajadores. A modo práctico decir que si supones una jornada de trabajo de 1800 horas anuales, la empresa puede distribuir de manera regular y con libertad de 90 horas de trabajo.

3.2.2. Clasificación profesional y movilidad funcional

Desaparece la noción de categoría profesional estableciéndose el sistema de clasificación profesional en torno al concepto de grupo profesional que podrá incluir, se añade ahora en el nuevo redactado del art. 22 del ET, distintas “responsabilidades” asignadas al trabajador, y estableciéndose el contenido de la prestación laboral objeto del contrato por acuerdo entre trabajador y empresario.

Todo ello tiene su importancia por su repercusión directa en el pacto funcional entre trabajador y empresario y por regular, indirectamente, los casos de polivalencia y movilidad funcional.

En el supuesto de polivalencia de funciones, la equiparación se realizará en virtud de aquellas “que se desempeñen durante más tiempo”, modificación introducida con respecto a la normativa anterior en la que se efectuaba según las funciones que resultaran “prevalentes”.

La desaparición, ya señalada, de las categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional, se traslada al ámbito de los cambios de funciones ampliando las posibilidades, destacándose el hecho de que en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la

movilidad funcional descendente no se requiere la exigencia de necesidad perentoria. Así pues se pretende que la movilidad funcional dentro del Grupo sea libre. La movilidad continúa siendo motivada por causas técnicas u organizativas y limitada en el tiempo imprescindible. En tal caso, el empresario debe comunicar su decisión y las razones que la motivan a la representación de los trabajadores. Los derechos retributivos originados por este tipo de movilidad se mantienen según su regulación anterior.

3.2.3. Movilidad geográfica

Esta reforma laboral aclara lo que se entiende por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: “se consideran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial”. A partir de ahora se eliminada la finalidad de la movilidad, es decir el empresario debe justificar la causa pero no tiene por que justificar la finalidad de dicha movilidad.

3.2.4. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

En cuanto a las novedades en esta materia destacar varias. Al igual que en la movilidad geográfica se elimina la finalidad, que hasta entonces era la viabilidad futura de la empresa.

Se añade expresamente, entre las condiciones modificables, la cuantía del salario.

Destaca que puede afectar a condiciones establecidas en: contrato, acuerdos o pactos colectivos, decisiones unilaterales del empresario de efectos colectivos.

Desaparece de la regulación la tradicional modificación de condiciones reguladas en Convenio. Como novedad importante destacar también que se reducen los plazos de preaviso de la medida: ahora para el caso de

modificaciones individuales será de 15 días, frente a los 30 de la regulación anterior, y de 7 días en las modificaciones de carácter colectivo.

3.2.5. Negociación colectiva

La reforma del artículo 82.3 del ET modifica las reglas de funcionamiento de los, ahora sin más, acuerdos de descuelgue de los convenios, en el sentido siguiente:

Se amplían relativamente los supuestos de inaplicación del convenio aplicable, sea de sector o de empresa, que podrá extenderse a las condiciones de trabajo que afecten a jornada, horario y distribución de tiempo de trabajo, turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. La calificación de relativamente obedece a que, en realidad, el amplio número de materias son prácticamente idénticas a las recogidas en el artículo 41 sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo por lo que no es propiamente una ampliación sino una nueva forma de regulación de la modificación, ya que la vía mencionada a través del artículo 82.3 del ET, se utiliza para desvincularse de un convenio colectivo estatutario mientras que la desvinculación de un pacto colectivo, de un contrato, o de una decisión empresarial unilateral precisa la aplicación del artículo 41 ET, de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Se establece cuándo ha de entenderse a estos efectos que concurren causas técnicas, organizativas, productivas o económicas, en este último caso concretando en “dos trimestres consecutivos” el marco temporal para que se considere “persistente” la disminución del nivel de ingresos o ventas definidor de la causa.

La duración del acuerdo de inaplicación se extenderá hasta el momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Se elimina el límite de la duración del acuerdo de inaplicación previsto en la redacción anterior del

precepto para el salario, que venía referido al límite de vigencia del convenio del que se desmarcaba o, en todo caso, a tres años.

Se modifica la excepción a la regla general de prohibición de concurrencia de convenios contenida en el artículo 84.2 del ET en el sentido de establecer la preferencia aplicativa, sin condicionantes, del convenio colectivo de empresa sobre el sectorial estatal, de comunidad autónoma o de ámbito inferior, en las materias listadas en el precepto.

El nuevo marco laboral da prioridad a los convenios de empresa sobre cualquier otro.

Se articula una vía para desbloquear en última instancia una posible falta de acuerdo: para los casos en los que la inaplicación de las condiciones afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos acudiéndose, en los demás supuestos, a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas. Las partes tienen un máximo de dos años para llegar a un nuevo acuerdo desde la denuncia del convenio colectivo que fuere de aplicación, y transcurrido ese plazo sin acuerdo o decisión arbitral que lo sustituya perderá su vigencia "y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que sea de aplicación".

Dicho plazo, para los Convenios ya denunciados, empieza a computarse desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley.

3.2.7. Suspensión y extinción del contrato de trabajo

3.2.7.1. Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas objetivas.

Como novedad más significativa cabe destacar que ya no existe necesidad de solicitar autorización administrativa: "El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de

producción". Antes, cabe recordar, que los expedientes de regulación de empleo los autorizaba la Autoridad Laboral, ahora parece ser que servirá con la comunicación.

El procedimiento a seguir presenta algunas diferencias: la documentación que hay que presentar, el periodo de consultas es único con un límite máximo de 15 días, independientemente de que la empresa tenga más o menos de cincuenta trabajadores, será necesario un informe de la Inspección de Trabajo, que habrá de presentarse en los 15 días siguientes a la finalización del período de consultas, y no hará falta notificación y ejecución de la medida.

Así mismo la impugnación podrá formularse como demanda individual o como conflicto colectivo.

En base a la disposición adicional 21 del ET, se entiende que no será de aplicación en el sector público.

3.2.7.2. Despido colectivo

El artículo 18.3 del Real Decreto 3/2012, redefine la descripción de las causas económicas y organizativas así como la importancia de las mismas. Las causas económicas, es uno de los puntos que más controversia ha originado socialmente en cuanto a justificación para promover despidos colectivos. Así, la nueva redacción queda del siguiente modo: "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." La nueva redacción formula para las causas organizativas queda como sigue: "cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción."

Con esta nueva normativa no se exige que se acredite la concurrencia de las causas, ni que se justifique que de las mismas se deduce la razonabilidad de la

decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

El procedimiento a seguir en cuanto al despido colectivo es similar al existente hasta el momento con algunos pequeños cambios en cuanto al contenido de la comunicación, participación garantista de la autoridad laboral, preaviso a los trabajadores afectados, desaparición de la posibilidad de los trabajadores de instar el despido colectivo...

En cuanto a la impugnación judicial del despido colectivo cabe diferenciar si ésta se produce por los representantes de los trabajadores o por los trabajadores.

Si la realiza la representación de los trabajadores se califica como urgente y no hace falta intentar la conciliación previa, en un plazo de 20 días. Los motivos que pueden alegarse en la demanda son: no concurrencia de la causa alegada, no respetar el período de consultas o bien fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. El órgano judicial competente para su resolución es el Tribunal Superior de Justicia o la Audiencia Nacional.

Si la realizan los propios trabajadores, el órgano competente para resolver serán los Juzgados de lo Social, y como particularidades nombrar, la existencia de un recurso de suplicación, la necesidad de conciliación previa, y si el debate afecta a la preferencia de otros trabajadores habrá que demandarles.

3.2.7.3. Despido objetivo por falta de adaptación al puesto de trabajo

Según el artículo 18. 4 del decreto de estudio el contrato podrá extinguirse "Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables."

Establece también la ley que el empresario debe ofrecer al trabajadores un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas, y durante la formación el contrato quedará en suspenso.

Antes se decía que la extinción no podía introducirse antes de que hubiesen transcurrido dos meses desde que se introdujo la modificación. Ahora se dice que no puede extinguirse antes de que hayan transcurrido dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

3.2.7.4. Despido objetivo por absentismo del trabajador

A partir de ahora se elimina toda referencia a los índices de absentismo global de la empresa. "El contrato podrá extinguirse por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses. "

3.2.7.5. Extinción del contrato por voluntad del trabajador

Serán causas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador". Ahora se elimina las referencias al perjuicio a su formación profesional, y añade expresamente el incumplimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

3.2.7.6. Fondo de Garantía Salarial

En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de Julio , Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de

Garantía-Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año.

No será de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia. En base a esto, los datos más destacables es que sólo será aplicable a contratos de carácter indefinido. Se refieren a los despidos objetivos del artículo 52, la cuantía será de 8 días de salario por año de servicio, se paga al empresario, y no será de aplicación a las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación o judicial como mediante sentencia.

3.2.7.7. Consecuencias de la declaración de la improcedencia del despido

Hasta ahora la indemnización por este tipo de despidos era de 45 días por año trabajado, ahora el límite queda establecido en 33 días con un tope de 24 mensualidades.

Otra novedad es la desaparición parcial de los salarios de tramitación: si el empresario opta por la indemnización, no hay salarios de tramitación, es decir éstos sólo se general si el empresario readmite al trabajador.

Por otro lado decir, que si el despedido fuera un representante de los trabajadores o un delegado sindical, tendrá derecho a los salarios de tramitación.

3.3. OTRAS NOVEDADES.

3.3.1. Encadenamiento de contratos temporales

Se adelanta la finalización de la suspensión de la imposibilidad de superar un tope máximo temporal en el encadenamiento de contratos temporales recogida

en el apartado 5 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. (Actualmente estaba en suspenso hasta el 13 de Agosto de 2013). Esta previsión volverá a ser de aplicación a partir del 1 de enero de 2013.

3.3.2. Licencias y permisos

Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año, tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, que podrán ser acumuladas por un período de hasta tres años. La concreción del tiempo de disfrute deberá ser fijada por acuerdo entre el trabajador y el empresario.

El permiso de lactancia se desvincula del parto, aceptando expresamente la lactancia de los menores acogidos o adoptados. Así mismo se desvincula de la mujer, pudiendo ejercerlo la madre o el padre.

3.3.3. Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares

Establece la ley: "quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Ahora se especifica que la reducción de la jornada debe ser diaria. Así mismo, se establece 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.

Tanto en la lactancia como en la reducción de jornada, los trabajadores deben preavisar el inicio y la reincorporación con 15 días de antelación (o el plazo que determine el Convenio), salvo fuerza mayor.

3.3.4. Vacaciones e incapacidad temporal

Según la disposición final 1ª, en caso de coincidencia de las vacaciones con la paternidad se tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya finalizado el año natural.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la maternidad, paternidad, lactancia e incapacidad temporal vinculadas a las mismas, 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.

3.3.5. Otras novedades

Otras novedades que simplemente voy a nombrar por su podo uso en las relaciones laborales comunes vienen referidas a Entidades de crédito, contratos mercantiles y de alta dirección en sociedades públicas estatales, así como en empresas de trabajo temporal, las cuales podrán actuar como agencias de colocación, siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual manifieste que cumple los requisitos.

4.- BREVE COMPARATIVA CON LA LEGISLACIÓN VIGENTE HASTA EL MOMENTO

CONCEPTOS QUE VARÍAN	ANTES DE LA REFORMA	DESPUÉS DE LA REFORMA
FLEXIBILIDAD		
Horas extras, en contratos tiempo parcial	Prohibidas	Permitidas
Clasificación profesional	CATEGORÍA (no facilitaba movilidad)	GRUPO (posible movilidad funcional dentro de grupo)
Distribución irregular de jornada	Sólo en el caso de pacto entre partes.	Posible pacto y, en su defecto: Modificaciones hasta un 5 %.
Movilidad geográfica	Causas de justificación imprecisas. Proceso duración imprecisa (hasta 6 meses)	Concreta las causas: competitividad, productividad, organización técnica o del trabajo. Preaviso = 30 días (sin paralizaciones)
Modificación sustancial de condiciones	Causas de justificación imprecisas. Limitado a cambios de jornada, horario y turno, sistema de trabajo, funciones y rendimiento. Plazos: 30 días (Indiv.) y mín. 15+30 días (colect.) Extinción: 20 días (máx.)	Concreta las causas: competitividad, productividad, organización técnica o del trabajo. Posibilita cambios de cuantía salarial. Plazos: 15 días (Indiv.) y 15 + 7 días (colect.) Extinción: 20 días (máx.)

CONCEPTOS QUE VARÍAN	ANTES DE LA REFORMA	DESPUÉS DE LA REFORMA
	9 meses) sólo en modificaciones de jornada, horario y turno.	9 meses) para todos los supuestos excepto sistema de trabajo y rendimiento.
Suspensión del contrato o reducción de jornada	Requería autorización administrativa Plazo: 15+15 días.	No requiere autorización administrativa Bonificación del 50% de la seguridad social para la empresa y reposición del derecho a desempleo posterior para el trabajador. Plazo: 15 días.
NEGOCIACIÓN COLECTIVA		
Convenios.	Cierta prioridad del convenio de empresa pero con condicionantes. Sin plazo máx. de vigencia.	Prevalece el de empresa sobre el del sector en un listado amplio de materias y reduce el contenido mínimo de los convenios Plazo máx. de vigencia sin acuerdo: 2 años (aplicación del convenio de ámbito superior)
Descuelgue de convenios.	Se limitaba a la inaplicación salarial sin determinar qué causas justificaban el descuelgue.	Aplicable a jornada, horario, turno, salario, sistema de trabajo, rendimiento, funciones y mejoras voluntarias. Añade causa: 2 trimestres consecutivos de disminución de ingresos/ventas.

CONCEPTOS QUE VARÍAN	ANTES DE LA REFORMA	DESPUÉS DE LA REFORMA
		Requiere acuerdo (periodo de consultas 15 días), laudo arbitral o resolución de Comisión consultiva de convenios colectivos (25 días).
EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN		
ETT'S	No podían ser agencias de colocación La autorización tenía que ser expresa	Pueden ser agencias de colocación desde que lo solicitan. Autorización por silencio administrativo positivo
Derecho a la formación	No existía permiso concreto No se regulaba formación específica de adaptación a las modificaciones. No existía cuenta de Formación.	Se conceden 20 horas de permiso formativo retribuido (acumulables en 3 años). Derecho del trabajador a formación a cargo de la empresa para adaptación a las modificaciones de puesto de trabajo. Se crea una "cuenta" de formación del trabajador.
DESPIDOS		
Despido Disciplinario – consecuencias de la improcedencia	Indemnización 45 días Máx. 42 mensualidades	Indemnización 33 días Máx. 24 mensualidades Contratos anteriores a 12/2/12 -cálculo proporcional: 45 días hasta 12/2/12 y 33 desde 12/2/12. (tope 720 días ó 42 mensualidades si

CONCEPTOS QUE VARÍAN	ANTES DE LA REFORMA	DESPUÉS DE LA REFORMA
	<p>El trabajador tenía derecho a percibir "Salarios de tramitación" hasta la fecha de notificación de sentencia</p> <p>La empresa reconocía la improcedencia del despido y consignaba la indemnización para paralizar los salarios de tramitación.</p>	<p>se generaron antes de 12/2/12)</p> <p>Se eliminan los "salarios de tramitación", excepto en los casos de readmisión o de representantes de los trabajadores.</p> <p>La empresa no tiene por qué reconocer la improcedencia del despido. Podrá hacerlo en cualquier momento, sin que por ello se devenguen salarios de tramitación.</p>
<p>Despido objetivo (20 días) – Modificación de las causas</p>	<p>Causas económicas no determinadas (inseguridad jurídica): Pérdidas actuales o previstas o disminución de ingresos (con condiciones).</p> <p>Causa inadaptación a modificaciones técnicas no requería un curso previo.</p> <p>Las causa de absentismo no era posible sin porcentaje mínimo de absentismo colectivo</p>	<p>Causas económicas precisas: (Además de las pérdidas actuales o previstas), Disminución ingresos/ventas durante 3 trimestres consecutivos.</p> <p>La causa inadaptación a modificaciones técnicas añade un requisito: oferta previa de un curso.</p> <p>La causa de absentismo es individual: Más del 20 % de absentismo en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos.</p>
<p>Despido colectivo</p>	<p>Causas económicas no determinadas</p>	<p>Causas económicas precisas:</p>

CONCEPTOS QUE VARÍAN	ANTES DE LA REFORMA	DESPUÉS DE LA REFORMA
	<p>(inseguridad jurídica).</p> <p>Necesaria autorización administrativa previa.</p> <p>Plazos mayores de 30 días.</p>	<p>Disminución ingresos/ventas durante 3 trimestres consecutivos.</p> <p>No requiere autorización administrativa.</p> <p>Plazo de 30 días.</p> <p>Requiere menor documentación</p> <p>Ante desacuerdo: posible vía judicial.</p> <p>Si afectados >50 = plan de recolocación externa obligatorio</p>
CONTRATOS		
<p>Contrato indefinido para PYMES (<50 trabajadores)</p>	<p>No existía esta modalidad</p>	<p>Periodo prueba: 1 año</p> <p>Deducción fiscal = 3.000 € (menores de 30 años)</p> <p>Deducción fiscal = 50% del desempleo pendiente (el trabajador podrá percibir 25% restante)</p> <p>Bonificaciones adicionales: menores de 30, mayores de 45, mujeres ciertos sectores)</p> <p>Requisitos: jornada completa, mantenimiento de 3 años para mantener lo deducido/bonificado y 6 meses sin despidos colectivos u objetivos declarados</p>

CONCEPTOS QUE VARÍAN	ANTES DE LA REFORMA	DESPUÉS DE LA REFORMA
		improcedentes
Contrato para la formación y el aprendizaje	<p>Límite edad: 30 años hasta 31/12/12</p> <p>Duración: máx. 2 años, prórroga 1 año</p> <p>Se exigía formación de un 25%, en un centro reconocido y dentro de los 4 primeros meses.</p> <p>No permitía un 2º contrato-formación para el mismo trabajador.</p> <p>Bonificación conversión indefinido: Hombres: 500€/año Mujeres: 700€/año</p>	<p>Límite edad : 30 años, mientras la tasa/desempleo >15%</p> <p>Duración: máx. 3 años</p> <p>Requiere formación de un 25% el primer año y un 15% en adelante. Puede ser en la propia empresa y sin límite temporal.</p> <p>Permite más de 1 contrato-formación para el mismo trabajador siempre que la actividad sea distinta.</p> <p>Reducción cuotas SS: 100% (plantilla <250) ó 75% (plantilla >250). Bonificación conversión indefinido: 1.500 € (hombres) y 1.800 € (mujeres)</p>
Contratos en prácticas, relevo y sustitución por jubilación	<p>Bonificación conversión indefinido: Hombres: 500€/año Mujeres: 700€/año</p>	<p>Bonificaciones conversión a indefinido SÓLO para empresas < 50 trabajadores: Hombres: 500€/año (3 años) Mujeres: 700€/año (3 años)</p>
Contratos temporales	<p>Limitaba el encadenamiento a partir de 31/12/13.</p>	<p>Limita el encadenamiento a partir del 1/1/2013: Los contratados temporalmente más de</p>

CONCEPTOS QUE VARÍAN	ANTES DE LA REFORMA	DESPUÉS DE LA REFORMA
		24 meses en un periodo de 30 adquirirán la condición de fijos.

** Información obtenida de: Cuadro normativo comparativo antes y después del RD-L 3/2012, Lex Nova (http://www.unizar.es/departamentos/derecho_empresa/doc/Cuadro_Lex_Nova.pdf), cuadro comparativo Revista Digital Adecco (adecc-comparativareforma.pdf), Claves de la Reforma Laboral de 2012, Rodrigo Martín et Antonio Sempere.

Se ha procurado en este cuadro comparativo, resaltar las novedades más significativas de la reforma laboral, recopilando información de diversas fuentes, y tratando la información con un lenguaje más coloquial, evitando la referencia explícita del texto.

5.- EJEMPLOS DE APLICACIÓN PRÁCTICA.

Este capítulo no pretende realizar un caso práctico por cada una de las novedades que la reforma laboral ha acogido, ya que en ese caso sería interminable, sino mostrar qué consecuencias pueden tener determinadas aplicaciones de la nueva legislación.

1.-CONTRATACIÓN

ENUNCIADO: Una empresa de 48 trabajadores realiza un contrato indefinido a un trabajador en base al nuevo tipo de contratación de apoyo a emprendedores. A los 8 meses el empresario decide rescindir del trabajador. ¿Devengará algún tipo de indemnización?

APLICACIÓN: Este nuevo tipo de contratación recoge un periodo de prueba de un año, por lo que el empresario en base a este argumento podrá rescindir el contrato sin necesidad de pago de indemnización.

2.- INCENTIVOS FISCALES

ENUNCIADO: Una empresa decide realizar su primer contrato de apoyo a emprendedores a un trabajador de 27 años. Dicho trabajador estaba en situación de desempleo percibiendo una prestación de 950.- euros/mensuales, quedándole todavía pendiente 14 meses de prestación. ¿Qué incentivos fiscales podrá obtener este empresario?

APLICACIÓN: Al tratarse del primer contrato con un menor de 30 años, la empresa obtendrá una deducción fiscal de 3.000. euros. Así mismo, por contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo, tendrá derecho a la deducción fiscal del 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir.

En este caso, $950.-\text{euros} \times 50\% = 475.-\text{euros} \times 12^* \text{ meses} = 5.700.-\text{euros}$

*(Se establece un límite de 12 mensualidades)

Total de deducción : 8.700.- euros.

3.- BONIFICACIONES POR CUOTAS

ENUNCIADO: Una empresa de 62 trabajadores decide transformar un contrato en prácticas en contrato indefinido. ¿Qué bonificación obtendrá?

APLICACIÓN: Con la actual legislación la empresa no obtendrá bonificación alguna, ya que están previstas únicamente para aquellas empresas que tengan menos de 50 trabajadores. Con la legislación anterior hubiera sido posible una

bonificación de idéntica cuantía que las previstas en este Decreto Ley para empresas de menos de 50 trabajadores.

4. TIEMPO DE TRABAJO: DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA

ENUNCIADO: Una empresa cuya jornada laboral está establecida en 1826 horas anuales, quiere llevar a cabo una distribución de jornada. Teniendo en cuenta que en convenio no figura nada al respecto y que los representantes de los trabajadores no están de acuerdo en dicha modificación. ¿Podrá la empresa alcanzar su propósito?

APLICACIÓN: Tras la aprobación del RDL, y según su artículo 9, la empresa en defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo. Lo que supone que en este caso, pudiera distribuir hasta 91 horas.

5. INDEMNIZACIÓN CON DESPIDO POSTERIOR A LA ENTRADA EN VIGOR

ENUNCIADO: Un trabajador comenzó a prestar servicios con un contrato indefinido en una empresa el 1 de enero de 1986. Desde esa fecha trabajó ininterrumpidamente hasta que recibió comunicación del despido con efectos 12 de Julio de 2012.. El despido es declarado improcedente. El salario mensual por todos los conceptos es de 1.500.-euros. ¿ Se aplicará el límite indemnizatorio de 720 días de salario previsto en la Disposición Transitoria quinta del Real Decreto-Ley 3/2012?. ¿ Qué cantidad indemnizatoria le correspondería al trabajador

APLICACIÓN: La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012 se calculará 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, con el límite de 720 días de salario.

Se establece una excepción a dicho límite: cuando 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, se aplicará este tope como importe indemnizatorio máximo, que, en ningún caso, podrá ser superior a 42 mensualidades.

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 1986 y el 11 de febrero de 2012 (26 años y 1 mes) correspondería una indemnización de 45 días de salario por año trabajado prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año:

45 días x 26 años = 1.170 días

46 días x (1/12) = 3,75 días, redondeando: 4 días

Total: 1.174 días

Puesto que 1.174 días (correspondientes a la indemnización por el período anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley), es superior a 720 días, aquel será el tope de indemnización a recibir; es decir, no se sumará ningún día más por el tiempo trabajado con posterioridad a la entrada en vigor del RD-Ley.

Para calcular la cantidad que le correspondería recibir a Rocío, habrá que determinar el salario diario que ha de servir de módulo para el cálculo de la indemnización:

$$(1.500 \times 12) / 365 = 49,32 \text{ euros/día}$$

$$1.174 \text{ días} \times 49,32 \text{ euros} = 57.901,68.- \text{ euros,}$$

Este será el importe total, pues por superar los 720 días en el momento de la entrada en vigor del decreto, no habrá que añadir cantidad alguna indemnizatoria correspondiente a los periodos trabajados a partir de dicha fecha.

6.- ABSENTISMO LABORAL

ENUNCIADO: Un empresario quiere proceder a despedir a dos trabajadores basándose en despidos objetivos. Uno de ellos ha permanecido en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes durante 23 días consecutivos debido a un accidente de tráfico, y el otro ha causado baja por incapacidad temporal durante 7 días por un esguince de tobillo, y dos semanas más tarde vuelve a causar baja por incapacidad temporal debido una gripe común durante cinco días, suponiendo el ambos casos faltas de asistencia superiores al 20% de las jornadas hábiles. El absentismo total de la empresa es del 2% en ese periodo de tiempo. ¿Puede el empresario utilizar el despido objetivo como herramienta válida en estos casos?

APLICACIÓN: La referencia al índice de absentismo en el centro de trabajo ya no es necesaria, puesto que la nueva redacción del artículo 52.d) omite toda referencia al índice de absentismo total de la plantilla y se centra, exclusivamente, en el absentismo del trabajador a título individual.

El ET no permite que se computen como faltas de asistencia, a los efectos del despido por causas objetivas, las ausencias debidas a huelga legal; ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores; accidente de trabajo; maternidad; riesgo durante el embarazo y la lactancia; paternidad; licencias y vacaciones; enfermedad o accidente no laboral cuya baja tenga una duración de más de veinte días consecutivos o a la situación física o psicológica derivada de violencia de género, por lo que en el caso del trabajador en IT por accidente de tráfico, el despido debe ser calificado como improcedente.

En el otro caso, y con la legislación vigente, se darían las causas para poder argumentar despido objetivo.

7. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

ENUNCIADO: Hombre de 40 años, empleado en una pequeña empresa. La empresa ha decidido que, por razones organizativas, modificará sustancialmente sus condiciones de trabajo. En concreto, le bajará el sueldo. A partir de esta decisión, ¿qué debe hacer la empresa? ¿y el trabajador? ¿cuáles son los derechos y las obligaciones de cada uno?

APLICACIÓN: Con la legislación anterior no estaba contemplada la reducción de la cuantía salarial como modificación sustancial de las condiciones de trabajo. En caso de que se produjera, el trabajador podía extinguir su contrato de trabajo por impago o demora en el pago de salarios, con derecho a percibir la indemnización prevista para el despido improcedente (45 días).

Con la publicación del RDL 3/2012, La reducción de la cuantía salarial se incorpora al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores como una nueva modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El empresario deberá comunicarla al trabajador con 15 de días de antelación y éste podrá aceptarla o impugnarla ante el juzgado de lo social que enjuiciará lo alegado por la empresa, o instar la extinción de su contrato de trabajo ante el mismo juzgado con derecho a percibir una indemnización equivalente a 20 días de salario por año hasta un máximo de nueve meses.

Cabe recordar que si que si el descuelgue proviniera del convenio colectivo estatutario, la vía reglamentaria sería la del art. 82.3 LET, y no la mencionada del 41 ET.

Como se ha podido apreciar se trata de casos comunes, que se dan frecuentemente en las relaciones laborales, y con los que la sociedad está más sensibilizada.

6.- REACCIONES DE LOS AGENTES SOCIALES ANTE LA REFORMA LABORAL.

Las reformas laborales son las que más polémica originan, bien sea porque afectan a la mayor parte de la población, o porque al frente de los trabajadores están sus representantes pertenecientes a grupos y organizaciones con poder mediático, y con herramientas para movilizar a la población.

“Sea como sea frecuentemente se atribuye un papel decisivo a las leyes laborales en orden a la creación de empleo y se piensa que su acertado cambio constituye el principal modo de acabar con el desempleo y la crisis. Pero lo cierto es que con las mismas reglas España ha sido, sucesivamente, el país europeo más generador y destructor de empleo.” Antonio Sempere y Rodrigo Marín, Claves de la reforma laboral de 2012, Aranzadi, 2012).

Hacerse eco de las reacciones y las valoraciones que esos grupos de representantes de trabajadores y empresarios hacen de la reforma laboral, puede servir para no dejarnos influenciar, y buscar en la medida de lo posible nuestro propio criterio con la máxima imparcialidad posible. Leer siempre lo mismo, o escuchar los mismos canales de televisión puede cegarnos en nuestro propio entendimiento, con la posibilidad de hacernos caer en la trampa de que aquello que estamos escuchando es nuestra propia idea.

Enriquecerá entonces, conocer diversas opiniones, a menudo, contrarias, para entender los diferentes puntos de vista, y poder sacar nuestras propias conclusiones, y poder defender, si se diera el caso, si la reforma laboral, era necesaria, y si, puede ser positiva o negativa en su conjunto.

6.1.- REACCIONES DE SINDICATOS

A continuación vamos a mostrar algunas de las primeras reacciones de los sindicatos de trabajadores al ser conocedores del contenido de la reforma laboral.

Josep Maria Álvarez, secretario general de la **UGT en Cataluña**;

La reforma anunciada por el Gobierno ha "sido hecha con traición" ya que no se ha "discutido ni enseñado a los sindicatos".

En declaraciones a Catalunya radio, Álvarez manifestó que esta es "la idea que tiene el Gobierno del dialogo social". El líder sindical ha precisado que, no obstante, "hay que esperar a leer el contenido completo de la reforma".

En una primera valoración, sin embargo, Álvarez mantuvo que la reforma "desequilibra los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios". "Da poder a los empresarios y se lo quita a los trabajadores" ha subrayado.

Joan Carles Gallego, el secretario general **de CC.OO. en Cataluña**;

La reforma es "negativa", se trata de una "imposición" que no ayuda a crear puestos de trabajo" sino que "facilita el despido" con lo que "no sirve para nada".

A la espera de una "valoración", Gallego, manifestó que la respuesta en forma de movilización de los sindicatos será "colectiva" y "adecuada a la agresión que la reforma representa para los trabajadores".

CCOO y UGT de Cataluña: la reforma traerá más "precariedad" en lugar de fomentar el empleo y critican en especial la rebaja de la indemnización del despido improcedente, que se facilite a las empresas que se acojan al despido más barato, el de 20 días por año trabajado, y que se elimine la autorización administrativa previa para los ERE.

LAB: la reforma da más poder a la patronal y debilita a los trabajadores.

El sindicato LAB ha calificado de "nefasta" la reforma laboral aprobada este viernes por el Gobierno y ha considerado que "incrementa aún más el poder de la patronal en las relaciones laborales", al tiempo que "debilita a la clase trabajadora y al movimiento sindical". En una nota, LAB ha denunciado que la reforma continúa con "la progresiva degradación de las condiciones laborales" de reformas anteriores y "ataca frontalmente a la negociación colectiva dando facilidades a las empresas para desvincularse de lo pactado en convenio".

Por su parte, el sindicato ELA ha afirmado que la reforma laboral aprobada por el Gobierno central es "muy dura y muy agresiva contra los derechos de los trabajadores, ya que hace un ataque impresionante a la negociación colectiva". "Toca todos los elementos del mundo del trabajo y la ultraderecha de la patronal española jamás habría soñado que el Gobierno jugase un papel tan desequilibrador contra los intereses de los trabajadores", ha indicado Mikel Noval, responsable del Área Social de ELA.

"Es el desmantelamiento del derecho al trabajo" ha dicho el secretario general de **Comisiones Obreras, Ignacio Fernández Toxo**, al valorar la reforma laboral del Gobierno de Rajoy que facilita el despido y lo hace más barato a las empresas. "Va a acelerar la destrucción de empleo" en el país al aprobarse unos cambios en el mercado de trabajo "impuestos" por el FMI, el BCE, Alemania y Francia. "Parece una democracia vigilada", ha criticado.

Además, considera muy negativamente la mayor desjudicialización en los conflictos laborales y "se da la llave de la caja de la Seguridad Social a las empresas en forma de acceso a las prestaciones por desempleo", ha explicado Toxo en su intervención.

El abaratamiento del despido, la dualización y la reducción de las garantías para los trabajadores son las primeras críticas de los sindicatos tras la reunión esta mañana de sus respectivas Ejecutivas.

"La reforma no se justifica ni por el contexto, ni por la formas, ni en sus contenidos", afirmó **Toxo** en rueda de prensa junto a su homólogo de UGT, **Cándido Méndez**, y añadió que supone un "desmantelamiento" del derecho del trabajo.

"El absentismo es un disparate" ha asegurado Toxo tal y como se recoge en el decreto, y ha ido más allá al indicar que la reforma considera al receptor de las prestaciones por desempleo como "un delincuente".

Movilizaciones

En cuanto a la respuesta sindical, Toxo ha anunciado una próxima movilización en las calles el próximo día 19 y quieren los sindicatos que esas calles se conviertan en "un clamor" contra la reforma. Las movilizaciones, que se irán desgranando en los próximos días, serán "crecientes" y tendrán un carácter "ascendente".

Por su parte, **Cándido Méndez**, ha criticado las formas en la aprobación de la reforma. De "un atropello garrafal", la ha calificado el dirigente de UGT. El Gobierno ha actuado "como si España fuera un país intervenido", ha asegurado Méndez que considera que así lo manifestaron ayer desde CEOE al comparar desde la patronal los cambios en España con los adoptados en Portugal, donde fueron dictados por la "troika".

Para el secretario general de UGT no hay otra interpretación que la reforma del Gobierno es para que se establezca "un despido único de 20 días, un despido libre" y esta es, en su opinión, la solución que ha presentado el Ejecutivo como "respuesta a la crisis". Ha ido más allá al afirmar que la reforma alienta a los empresarios a despedir a sus trabajadores y, a medio plazo, se va a precarizar el mercado de trabajo.

En cuanto a la figura de contrato indefinido para emprendedores, Cándido Méndez cree que pretende "de una manera burda" reducir los contratos temporales y "será sólo un cambio estadístico pero no real", lo que aumentará la precarización y la rotación externa, al contemplar un año de prueba para un trabajador cualificado.

Después de la lectura de las primeras reacciones de las organizaciones sindicales, vamos a analizar cuales son las conclusiones que sacan tras el estudio de la reforma laboral. La mejor forma de entender y conocer sus opiniones es de primera mano y es por ello que se transcriben a continuación las entrevistas realizadas a representantes de CCOO y UGT en Navarra. Esta misma entrevista se realizó a representantes empresariales también de Navarra, las cuales figuran en el siguiente apartado.

Entrevista realizada a **D. Juan Goyen**, Secretario de Organización de UGT Navarra. (Mayo 2012)

PUNTOS DE VISTA DE LA REFORMA LABORAL (RDley 3/2012, de 10 de febrero)

1.- ¿Cree que era necesaria una reforma laboral o resultaban suficientes las modificaciones en materia laboral realizadas por el Partido Socialista durante 2010 y 2011?

La Reforma Laboral impuesta por el Partido Popular es totalmente innecesaria, y más aprobándola sin negociación ni consulta con los interlocutores sociales. Esta Reforma Laboral transforma radicalmente el mercado de trabajo, y es un peligroso antecedente que afecta al fondo, alterando sustancialmente los equilibrios de la negociación entre empresas y trabajadores, abaratando el despido, reforzando el poder empresarial y consolidando la precariedad en el mercado de trabajo, y también afecta a las formas en las relaciones laborales en nuestro País, porque quiebra una larga y fructífera trayectoria de diálogo social en España.

2.- ¿Crearé empleo esta reforma laboral?

Ya se está demostrando que no, al abaratar el despido, principalmente a traves de los expedientes de regulación de empleo sin control de la administración, los empresarios tienen más facilidades para despedir sin prácticamente justificar la causa. El empleo lo crea la reactivación económica y la inversión, y no las reformas laborales. Cuando la recesión económica finalice se creará empleo, pero no como consecuencia de la Reforma Laboral. Eso sí el empleo que se cree será mucho más precario.

3.- Cuáles considera que son los puntos fuertes de esta Decreto Ley.

Desde el punto de vista de los trabajadores entendemos que no tiene ningún punto fuerte, ya que está hecha a medida de los empresarios.

4.- ¿En qué favorece la reforma laboral a los empresarios y a los trabajadores?

Como decía anteriormente a los trabajadores no les favorece en ninguno de sus puntos, ya que: facilita y abarata el despido, da más poder al empresario, no reduce las modalidades de contratación, introduce diferencias en las modalidades de empleo, rompe el equilibrio en la negociación colectiva e impulsa el despido. Favorece en todo a los empresarios.

5.- ¿Ha echado en falta algo de esta reforma?

Lo principal que se echa en falta es el equilibrio que se ha roto en las relaciones laborales.

Entrevista realizada a **D. José María Molinero**, Secretario General de CCOO de Navarra. (Mayo 2012)

PUNTOS DE VISTA DE LA REFORMA LABORAL (RDley 3/2012, de 10 de febrero)

1.- ¿Cree que era necesaria una reforma laboral o resultaban suficientes las modificaciones en materia laboral realizadas por el Partido Socialista durante 2010 y 2011?

Las medidas laborales impulsadas por el Partido Socialista han sido incompletas, injustas y cómo se ha demostrado en todo este tiempo no han servido para crear empleo sino que nos han sumergido todavía más en la crisis, igual que ya lo está haciendo la reforma laboral aprobada este año. Frente a estas políticas, CCOO propone un gran Pacto por el Empleo consensuado entre patronal, sindicatos, partidos políticos y organizaciones sociales con una batería de medidas justas y redistributivas de la riqueza en materia de rentas, precios, fiscalidad, sistema financiero, empleo joven y vivienda, una medidas que sirvan para crear empleo, reactivar la economía de forma efectiva y superar la crisis.

2.- ¿Crearé empleo esta reforma laboral?

No solo no creará empleo, sino que provocará más paro, más desprotección y más desigualdad. Las reformas laborales no generan empleo, solo hace falta mirar cómo aumentan las listas del paro un mes tras otro o cómo unas comunidades tienen mucho más desempleo que otras a pesar de regirse con la misma legislación laboral.

El empleo depende de otras cuestiones como el tejido productivo, la estructura económica, políticas activas, etc.

3.- Cuáles considera que son los puntos fuertes de esta Decreto Ley.

Todos los puntos fuertes de esta reforma son negativos: la reforma laboral facilita y abarata el despido, generalizando el despido con 20 días de indemnización (simplemente alegando tres trimestres de pérdidas o la previsión de pérdidas en el futuro); permite al empresario modificar las condiciones laborales pactadas previamente con el trabajador; supone un ataque a la negociación colectiva; permite los ERE sin autorización; permite el despido por enfermedad; crea un nuevo contrato indefinido con un período de prueba de un año que se puede rescindir en cualquier momento sin ningún tipo de causa o indemnización, y un largo etcétera...

4.- *¿En qué favorece la reforma laboral a los empresarios y a los trabajadores?*

La reforma laboral ha sido impuesta por el Gobierno del PP sin tener en cuenta a los agentes sociales y favorece en todo al empresario y en nada al trabajador. Al empresario le otorga un poder ilimitado para modificar de forma unilateral condiciones laborales básicas (desde una rebaja salarial hasta cambios en el horario, la jornada o las funciones); mientras que para el trabajador esta reforma supone un retroceso sin precedentes en los derechos sociales y laborales conseguidos hasta ahora.

La ciudadanía es consciente de este retroceso y por eso hemos visto durante las movilizaciones de estos meses cómo ha salido de forma masiva a la calle.

5.- *¿Ha echado en falta algo de esta reforma?*

Muchísimas cosas.

Partimos de la base de que es una reforma impuesta, que no ha tenido en cuenta el diálogo social, el consenso con los agentes sociales. Es decir, es una reforma que solo pretende contentar al empresario y a las instituciones directivas europeas aunque ello suponga facilitar y abaratar el despido y que miles de familias trabajadoras no puedan llegar a fin de mes y se vean en situaciones de vulnerabilidad social.

Es una reforma totalmente injusta con los trabajadores, a los que deja desprotegidos, especialmente a los colectivos más vulnerables como son los jóvenes, las personas más mayores o los inmigrantes.

6.2.- REACCIONES DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

CEOE y CEPYME: la reforma laboral va "en la buena dirección" para la recuperación del empleo y sienta las bases para un mercado más eficaz y flexible. Valoran la eliminación de la autorización administrativa para los EREs y, sobre todo, la mejor definición de las causas de despido por razones económicas. En un comunicado, las organizaciones patronales aseguran que el decreto "sienta las bases para un mercado de trabajo más eficaz y flexible", a la espera de los textos legales y el posterior desarrollo parlamentario para conocer su efectividad práctica.

Las organizaciones de autónomos **ATA y UATAE:** celebran la deducción fiscal de 3.000 euros para que las empresas de menos de 50 trabajadores puedan contratar a menores de 30 años y aseguran que es una reforma "bien orientada". También valoran que sea un decreto ley y que se aplique inmediatamente.

Patronal catalana Fomento del Trabajo: ve la reforma laboral "limitada y desigual", mientras que la patronal de la pequeña y mediana empresa **Pimec** considera que introduce "cambios importantes y que va en la buena dirección".

La nueva reforma laboral aprobada por el Gobierno central es "positiva porque lo que pretende es crear empleo", ha dicho hoy el presidente en Teruel de la **Asociación Jóvenes Empresarios de Aragón (AJE), Enrique Júlvez.**

La Federación Española de Autónomos (CEAT) ha acogido satisfactoriamente la reforma laboral que ha calificado de amplia y enfocada en la dirección adecuada, y ha subrayado que "servirá de impulso para revitalizar el tejido del trabajo autónomo". El presidente de la CEAT, **Pedro Barato**, se ha mostrado confiado asimismo en que la futura Ley de Emprendedores complementa esta reforma y así sea posible "un mejor desarrollo del trabajo autónomo, ayudando a la recuperación del empleo".

Desde **Croem** creen que «es de esperar que la reciente reforma laboral contribuya a marcar un punto de inflexión en este negativo comportamiento, aunque como es sabido sus efectos se apreciarán mejor en el medio y largo plazo. Por tanto, debieran articularse medidas adicionales que impulsen la economía y frenen el aumento del paro. Dos de ellas, a las que debiera darse prioridad, son la reactivación del crédito a familias y empresas, y el pago a acreedores de las administraciones públicas, puesto que ambas tendrían una repercusión inmediata sobre la actividad»

La patronal vasca **Confebask**, y su adscrita guipuzcoana **Adegi**, valoraron de forma muy positiva los cambios propuestos por el Gobierno que preside Mariano Rajoy. Confebask mostró su «plena coincidencia» con los objetivos fundamentales que plantea la reforma y los mecanismos aprobados. En su opinión, las medidas de flexibilidad interna incluidas en la gestión del capital humano permitirán a las empresas una «fácil y rápida adaptación a los cambios en la demanda y la oferta» que redundará en «facilitar la viabilidad de las empresas». También valoró las medidas previstas para «incentivar la contratación» y las de «fomento de la formación». La patronal pidió, por otra parte, que «se clarifiquen las causas que posibilitan a las empresas adoptar sus decisiones de extinción de la relación laboral».

En la misma línea, Adegi reconoció que es «la reforma que esperábamos», porque recoge «aspiraciones que hemos venido solicitando y que en buena medida vienen recogidas en esta reforma». La patronal guipuzcoana anunció la puesta en marcha de un «servicio de negociación colectiva presencial a nivel de empresa» para «responder al nuevo escenario que se abre tras la reforma».

Además de todas estas reacciones tempranas, la CEOE y CEPYME, han realizado un informe titulado "Observaciones de CEOE y CEPYME al programa nacional de reformas", en el que muestran su general acuerdo con las reformas realizadas por el Gobierno, pero que a pesar de eso consideran insuficientes; "se echa en falta una visión en medio plazo de otras reformas

necesarias”, si bien es cierto que en esta valoración se refieren a todo tipo de indicadores económicos y no solo a lo relativo a la legislación laboral. Dicho informe puede consultarse en:

http://www.astic.net/.%5Cdocumentos%5Cactualidad%5C2012%5CInforme_Observaciones_CEO_E-CEPYME_PNR2012.pdf

Como decía la misma entrevista que realicé a representantes sindicales se realizó a representantes de organizaciones empresariales en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, para poder concluir posteriormente los diferentes puntos de vista. El resultado en este caso es el siguiente:

Entrevista realizada a **Luis María Gallo**, presidente de ANEL, (Asociación Navarra de Empresas Laborales). (Mayo de 2012).

1.- ¿Cree que era necesaria una reforma laboral o resultaban suficientes las modificaciones en materia laboral realizadas por el Partido Socialista durante 2010 y 2011?

Las relaciones laborales en España eran muy rígidas, yo diría que son una de las más rígidas de los países del mercado común europeo. En un entorno cada vez más globalizado, más cambiante en donde, por tanto, es necesario acomodarse continuamente a lo que el mercado nos está pidiendo, la rigidez es evidentemente un déficit competitivo.

En este contexto que acabamos de describir creo que una modificación del mercado laboral que permitan flexibilizar el mismo es positivo y creo sinceramente que era necesario.

2.- ¿Crearé empleo esta reforma laboral?

La reforma laboral en si misma no crea empleo. Si meras medidas legislativas seríamos capaces de crear empleo, sería muy fácil acabar con el paro. Quienes crean empleo son las empresas en la mejora e incremento de su actividad económica, en la innovación y desarrollo de productos, en la apertura de nuevos mercados y la salida al exterior. Crea empleo el consumidor con el incremento de la demanda que ocasiona esa mayor actividad de las empresas. La flexibilidad del mercado laboral, que creo que es lo que mejora esta reforma laboral, lo que hace es que crear las condiciones que favorezcan la creación de empleo cuando se producen las condiciones de crecimiento que lo hacen posible.

Es importante mencionar que, aunque se esté diciendo lo contrario, que minimiza las pérdidas de empleo que en circunstancias de recesión económica son inevitables. En situaciones de caída de la actividad de las empresas el que puedan acondicionar sus plantillas a la nueva situación es importante pues de lo contrario la salida es el cierre que siempre es el peor de los escenarios y lo que más pérdidas de empleo ocasiona.

3.- Cuáles considera que son los puntos fuertes de esta Decreto Ley.

Por todo lo que he mencionado anteriormente se deduce que la flexibilidad, que la vengo mencionando continuamente, es uno de los aspectos más importantes de esta reforma, y por tanto un punto fuerte de la misma. Da a las empresas mucha mayor capacidad para acondicionar su plantilla a las condiciones de mercado y de actividad lo que puede llevar a reducir la conflictividad en las empresas sobre todo en momentos tan delicados y duros para todos.

4.- ¿En qué favorece la reforma laboral a los empresarios y a los trabajadores?

Creo que no favorece, ni tiene que favorecer, a nadie. A veces nos olvidamos de una realidad que se llama Empresa y sin la cual no habría ni empresarios ni trabajadores. Ambos debería trabajar conjuntamente y no desde la confrontación al mantenimiento y desarrollo de la Empresa pues solamente si eso se produce se generará empleo y resultados positivos que es lo que ayudará a mejorar las condiciones de los trabajadores, la retribución del capital y la consolidación de la Empresa.

Por ello cualquier reforma, incluyendo la laboral, que logre que la empresa pueda acondicionarse rápidamente a las condiciones cambiantes del mercado y de los productos, debe ser buena para ambos colectivos.

5.- ¿Ha echado en falta algo de esta reforma?

En la contestación a está pregunta, puedo estar un tanto contaminado dado lo que represento, que es la Economía Social, en donde se da una característica básica y es que confluyen en la misma persona trabajador y accionista o propietario. Ya algo he dejado ver en la anterior respuesta. Creo que la verdadera reforma laboral no ocurrirá hasta que no se modifique el ámbito de poder dentro de las empresas. El capital es necesario y tiene derecho legítimo a su retribución pero dentro de la Empresa existe también el trabajo, que son las personas y que no puede ser considerado como un mero coste y objeto de ser minimizado. La relación Laboral debería ser un aunar intereses entre ambas partes en la consecución de objetivos comunes y lejos de la confrontación. El beneficio no debe ser del accionista como comunmente se dice, sino de todo aquel que participa en su consecución y los trabajadores son uno de ellos. En los momentos difíciles todos deben soportar sacrificios. Esto no quiere decir que los Sindicatos sobren. Todo aquel que quiera tira en la misma dirección de un carro que se llama Empresa tendrá su lugar en ella. El tema de las pensiones es un tema en el que debería profundizarse mas y es una cuestión meramente aritmética, que es hasta donde se sostiene el sistema y no lo que nos gustaría que fuese.

7.- PUNTOS DE VISTA DE LOS DIFERENTES MEDIOS DE COMUNICACIÓN.

No sólo las organizaciones sociales debaten sobre la viabilidad y posibles efectos de la reforma laboral, sino también los diferentes medios de comunicación. Las organizaciones sindicales y empresariales, juegan un papel vital en las relaciones laborales, y es previsible cuál va a ser su respuesta frente a las diferentes reformas laborales. Son puntos de vista antagónicos, como ha quedado demostrado en las reacciones que la aprobación de la reforma laboral causó entre ellos así como en las declaraciones realizadas en la entrevista anteriormente publicada.

En cambio, los medios de comunicación, tanto escritos, como audiovisuales deberían ofrecer más objetividad, y mostrar los hechos tal y como son, evitando parcialidades, y opiniones, a no ser que se trate de programas dirigidos a tal efecto. Los servicios informativos deberían limitarse a informar, y aun cuando esto ocurre, es fácil filtrar la información en base a las preferencias de cada canal de radio o televisión, para mostrar únicamente los argumentos que les son afines.

Todo esto da lugar a confusión, malestar, y confrontación entre la opinión pública, radicalizando posturas y politizando cualquier acontecimiento.

Intentaremos plasmar a continuación cómo los diversos medios de comunicación interpretaron la aprobación de la estudiada reforma laboral.

RTVE. MARÍA MENÉNDEZ. 08.03.2012

El Congreso de los Diputados ha convalidado la reforma laboral aprobada por el Gobierno con los votos de PP, CiU, UPN y de Foro Asturias. Ha salido adelante también con una amplia mayoría la tramitación de la reforma como proyecto de ley para que los grupos puedan presentar enmiendas.

La nueva norma ha recibido 197 votos a favor, 142 en contra y ninguna abstención. Han respaldado la tramitación como proyecto de ley 337 diputados, mientras que solo uno se ha abstenido.

La ministra de Empleo, **Fátima Báñez, ha defendido la reforma laboral como "completa, integral y equilibrada"** y ha dicho que pretende frenar la "sangría del paro". En su intervención, ha explicado que la norma que se ha basado en el diálogo social con los sindicatos y los trabajadores.

Por el contrario, **para el PSOE es "inútil" y "solo supone abaratar el despido". En opinión de los socialistas, con la reforma el despido será "más barato y rápido"** y escapa al control sindical, administrativo y judicial.

Muy bronco ha comenzado el debate con las intervenciones de Báñez y la portavoz socialista, Soraya Rodríguez, que se han lanzado duras críticas mutuas. Posteriormente los grupos intervinientes en la Cámara Baja han ido

relajando el tono. Salvo CiU, UPN Y FAC, el resto de grupos ha sido muy crítico con la reforma del mercado de trabajo.

Rajoy: "Es la reforma que necesita España"

La primera valoración del presidente del Gobierno, **Mariano Rajoy, tras la votación, ha sido de "satisfacción" aunque ha lamentado la falta de apoyo de los sindicatos**, según informa RNE.

"Hemos intentado hablar con ellos", ha dicho, para añadir: "No podía seguir en vigor una norma de hace 20 años. Estamos en el 2012. Esto es lo que necesita España para que haya crecimiento económico y se creen puestos de trabajo".

El jefe del Ejecutivo espera que cuando la actividad económica empiece a repuntar esta normativa sea "útil" para su "gran objetivo", que es la creación de empleo. **A juicio del presidente la reforma tiene muy presente a los jóvenes y pretende ayudar sobre todo a las pymes y a los autónomos.**

CiU cree que la reforma aportará "flexibilidad" y "seguridad"

El portavoz de CiU, Josep Antoni Duran i Lleida, ha anunciado este jueves en 'Los Desayunos de TVE' que su grupo votaría a favor de la reforma porque, a su juicio, **aporta "flexibilidad" y "seguridad"**. Además, ha señalado que su grupo dará su voto afirmativo por coherencia.

Posteriormente, en los pasillos del Congreso, Duran ha dicho que ha pactado con el Gobierno garantías para que la norma respete las competencias autonómicas en materia de políticas activas de empleo.

Durante la fijación de posiciones en el debate, el portavoz de los nacionalistas catalanes, Carles Campuzano, ha detallado que se ha producido una aproximación con el Gobierno para que los fondos de políticas activas se gestionen libremente por las comunidades autónomas.

El portavoz de Foro Asturias en el Congreso, Enrique Álvarez Sostres, ha señalado que esta reforma laboral era una "iniciativa necesaria" y ha augurado que será "eficaz" a medio plazo. Ha pedido, eso sí, al Gobierno del PP que se esfuerce en dialogar con los agentes sociales y que explique la reforma en la calle "y los ciudadanos la entenderán".

Por su parte, el portavoz de UPN, Carlos Salvador, ha dicho que "la opción de no hacer nada no era opción" y ha afirmado también que la reforma del mercado de trabajo era "muy necesaria" aunque "llega tarde y con aspectos mejorables".

El resto de grupos, en contra de la reforma laboral

Los que han expresado su rechazo al texto han sido PSOE, Izquierda Plural (IU-ICV-CHA), UPyD y PNV, así como algunos de los partidos integrados en el Grupo Mixto, concretamente Amaiur, BNG, Geroa Bai, ERC y Compromís.

Las principales críticas se han centrado en la falta de efecto inmediato en la creación de empleo, después de que el propio Gobierno avanzara que el año finalizará con nuevos parados, así como al riesgo de que se facilite el despido sustituyendo a indefinidos por temporales con menos derechos.

PNV cree que la reforma laboral no solo no crea empleo por sí misma, sino que "destruirá empleo". Su portavoz, Emilio Olavarría, ha justificado su oposición porque "quebranta" los derechos de las mujeres ya que recorta el derecho de lactancia, incorpora horas extraordinarias al contrato de tiempo parcial y desaparece el derecho a incorporación por la excedencia para el cuidado de hijos.

La diputada de UPyD, Rosa Díez, ha afirmado que la reforma es "profunda y necesaria" y tiene aspectos positivos, pero ha defendido su voto en contra aduciendo es "incompleta y desequilibrada".

Cree, además, que discrimina por razones de edad, porque no aporta soluciones ni para jóvenes ni especialmente para los parados de larga duración mayores de 45 años y además "se pasa de frenada" en favor del empresario.

Para el portavoz de la Izquierda Plural, Joan Coscubiela, la reforma "injusta, ineficaz e inútil", abre "como nunca" la vía del despido e intenta restringir el acceso de los trabajadores a los Tribunales.

Coscubiela ha acusado a la ministra de Empleo de haber faltado a la verdad "vendiendo aquello que no es", ya que el aumento del paro no depende de la ley laboral, de lo contrario, se ha preguntado, cómo explica que con la misma ley existan comunidades con grandes diferencias de tasa de paro y sectores que tripliquen la temporalidad.

ERC ha ido más allá hablando de "atentado laboral" y "terrorismo empresarial". Ha considerado este grupo que se genera con esta reforma la figura del "esclavo laboral de las sociedades postindustriales del siglo XXI".

Geroa Bai ha subrayado que se precariza el empleo y, mientras, entran al mercado de trabajo salarios más precarios y salen los más asentados.

Compromis cree que la reforma solo servirá a los que "quieren poner de rodillas" a los trabajadores, mientras que para el BNG será un muro que impida la reactivación económica. Considera CC que la reforma es desequilibrada y no se ha basado en un proceso de diálogo social.

Para Amaiur, el Gobierno "miente" cuando dice que la reforma creará empleo cuando sus políticas son de recortes y apoya una convocatoria de huelga general el día 29.

Antena 3 TV. 08.03.12

"La ministra de Empleo, **Fátima Báñez, ha apostado por "el diálogo social, el diálogo permanente y el diálogo hasta el final"** durante el debate de convalidación del decreto ley de reforma laboral en el Congreso de los Diputados, un día antes de que los órganos directivos de CC.OO. y UGT se reúnan para valorar la posibilidad de convocar una huelga general.

Durante su primera intervención en el debate, al que acudió arropada por la vicepresidenta del Gobierno, Soraya Sáenz de Santamaría, Báñez reiteró en hasta tres ocasiones que la reforma laboral se ha gestado con la participación de los agentes sociales.

Según ha dicho, el Real Decreto **"incorpora" las aportaciones de patronal y sindicatos a partir del acuerdo de moderación salarial** y desarrollo de la negociación colectiva aprobado en el mes de enero.

"Esta reforma laboral potencia el diálogo permanente y la esencia del diálogo social, amplía las capacidades negociadoras de los agentes sociales y es respetuosa con el resto de ámbitos de negociación", aseguró. Prueba de todo ello, según Báñez, es que el Gobierno ha optado por tramitar la norma como proyecto de ley "para hacerla más eficaz".

La ministra insistió en que el anterior Gobierno no afrontó la "más que necesaria" reforma del mercado laboral y "miró hacia otro lado, cruzando los dedos a la espera de que pasara la tormenta", mientras que el Ejecutivo de Mariano Rajoy ha optado por ser "protagonista de sus cambios y dueño de su futuro".

A la vista de los 5,3 millones de parados que engrosan las listas del desempleo, **Báñez defendió que hay "sobradas razones para abordar esta reforma laboral"**, aunque reiteró que estos cambios debieron realizarse en la "fase expansiva" de la economía española.

Una vez más, **Báñez defendió que la reforma es "completa y equilibrada"** y aseguró que permitirá "frenar la sangría del desempleo en el corto plazo".

Intervención de Soraya Rodríguez.

En su turno de réplica, ha tomado la palabra Soraya Rodríguez como parte del grupo parlamentario socialista. Rodríguez ha asegurado que el voto en contra de su grupo, cuenta con "la misma responsabilidad que cuando el PSOE sube a la tribuna para convalidar las reformas que son buenas y necesarias para España. Pero esta es mala, malísima".

Rodríguez considera que la reforma es "completa, de cambio radical, pero en relación al despido, pues modifica las causas y sus consecuencias". "¿Cómo puede estar en manos del empresario el despido de forma unilateral?", se pregunta la portavoz socialista en el Congreso.

Considera que con la reforma **"crearemos empleo precario y empleados sin protección"**, lo que para tanto trabajamos lo dinamitaron ustedes en un minuto". Ha resumido que es "una reforma radical sin consenso" que afecta especialmente a mujeres y jóvenes".

TELECINCO. 08.03.12

El ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, Cristóbal Montoro, ha afirmado que la reforma laboral que aprobó el viernes el Gobierno es "equilibrada" y ha admitido que por sí sola no creará empleo, aunque ha indicado que es condición necesaria para que éste se recupere y para **evitar la "sangría" del paro**. Por su parte, el ministro de Economía y Competitividad, **Luis de Guindos, ha asegurado que la reforma tendrá "sin duda" efectos positivos sobre la economía española "a medio plazo"**. La vicepresidenta del Gobierno, Soraya Sáenz de Santamaría, ha asegurado que la reforma se ha hecho "pensando en todos y casa uno de los parados" y ha advertido de que el "afán reformista" del Ejecutivo "no decaerá".

Montoro señaló, en declaraciones a la cadena SER, que **"fundamentalmente es una reforma equilibrada entre los intereses de los empresarios y los sindicatos"**, si bien reconoció que entiende que por parte de las centrales sindicales haya habido un cierto rechazo. El ministro admitió que la reforma laboral "por sí misma no va a crear empleo", pero añadió que se trata de una "condición necesaria" para crear puestos de trabajo y para "parar la sangría del

desempleo". Así, afirmó que para crear empleo es también necesario que fluya el crédito bancario y que se recuperen los mercados internos.

"Nadie espera que por sí misma sea capaz de crear empleo, pero (la reforma laboral) actúa como un cortafuegos a la destrucción de empleo", reiteró Montoro, tras asegurar que este año será "muy difícil" para la creación de puestos de trabajo.

El ministro indicó que se trata de la reforma "más importante" desde los años 80, y destacó que procura que los salarios se acerquen más a la realidad de las empresas, facilita la capacidad de contratar, especialmente por las pymes y los autónomos, se hace la contratación "más sencilla" y se flexibiliza el contrato a tiempo parcial. Por ello, afirmó que simplificar la reforma asegurando que simplemente abarata el despido "no favorece nada".

Finalmente, preguntado por la posibilidad de que el Gobierno pueda modificar algo de la reforma en aras de un mayor consenso, Montoro dijo que el Ejecutivo no pretende "provocar posturas de enfrentamiento", sino que lo que quiere es buscar el mayor acuerdo posible.

La vicepresidenta del Gobierno, Soraya Sáenz de Santamaría, ha afirmado que la reforma se ha hecho "pensando en todos y cada uno de los parados", y ha asegurado que el "afán reformista" del Gobierno "no decaerá".

La vicepresidenta ha defendido las tres reformas aprobadas hasta la fecha por el Ejecutivo: la de estabilidad presupuestaria, la del sector financiero y la laboral. Sobre esta última, Sáenz de Santamaría ha subrayado que es "ambiciosa y profunda" y que se ha hecho "pensando en todos y cada uno de esos 5,3 millones de parados", pero también en los empresarios y autónomos, para que puedan crear nuevos puestos de trabajo y para que "puedan ajustarse sin recurrir al despido".

"Pero éstas no serán las únicas reformas. El afán reformista no decaerá y aprobaremos nuevas reformas en materia de sector público, en materia de transparencia, ajustaremos los organismos reguladores y los criterios de eficiencia que necesita este país y acometeremos todas las reformas de competitividad: de la energía, la fiscal, la educativa, la de justicia... para volver a colocarnos a la cabeza de los países modernos y de los países eficientes", ha anunciado.

"En muchos casos (estas medidas) no han sido plato de gusto, han sido impopulares y contrarias, pero es que no teníamos otro remedio. Nos hemos visto arrastrados en muchas ocasiones por una situación bastante peor de lo que se proyectada", ha afirmado el ministro de Economía, Luis de Guindos, quien ha destacado que la reforma es "agresiva con las causas" que han llevado a España a ser el "peor" país desde el punto de vista laboral y "ambiciosa desde el punto de vista de la contratación futura".

De Guindos, en declaraciones a la cadena Cope recogidas por Europa Press, ha subrayado que la reforma laboral es "una pieza muy importante de la estrategia global de política económica del Gobierno".

Dicha estrategia, ha explicado, ha llevado al Ejecutivo a aprobar en un mes y medio "un conjunto de medidas que pueden ser discutibles, pero que han sido las más importantes y profundas en muchísimas décadas". "Se está recuperando el tiempo perdido porque España ha perdido mucho tiempo desde el punto de vista de la estrategia económica", ha destacado.

Preguntado por si la reforma laboral prima a los empresarios por encima de lo sindicatos, De Guindos ha dejado claro que "aquí lo que se quiere primar es el empleo". "Los empresarios lo que quieren es contratar y que les vaya bien las cosas. Yo no he encontrado todavía a ningún empresario que lo que quiera es echar trabajadores", ha indicado.

La reforma "definitiva" para los empresarios

"Es una reforma equilibrada, justa, que favorecerá no sólo a los empresarios, sino a todos los trabajadores. Las reformas no se hacen a medida de los empresarios", ha enfatizado. Las palabras de este dirigente empresarial contrastan con las de los sindicatos, que han denunciado que la reforma laboral del Gobierno está hecha "con la pluma de la CEOE".

Fernández, en declaraciones a RNE, ha subrayado que la reforma laboral aprobada es "profunda, la más amplia de la democracia", y ha indicado que "lo que es bueno para todos, es bueno para los 5,3 millones de desempleados".

"Los empresarios empezaremos a contratar si las condiciones de financiación se ponen en marcha, porque la reforma da mucha facilidad para que el desempleo empiece a decrecer", ha destacado el dirigente empresarial.

Fernández, que ha afirmado que con esta reforma España se pone en línea con los países más avanzados del mundo, ha asegurado que el empresario no tiene por qué comportarse de manera arbitraria en virtud de las facilidades que le da la reforma para organizar el trabajo y despedir.

En este sentido, ha señalado que "a veces es conveniente" para una empresa con problemas congelar salarios o incluso bajarlos -iniciativas que permite la nueva reforma si la empresa presenta pérdida de ingresos o ventas durante seis meses consecutivos- para no tener que despedir trabajadores. "Vamos a poder flexibilizar plantillas y contratar y despedir con más facilidad", ha reconocido.

Los sindicatos llaman a la manifestación del domingo

El secretario general de CC.OO Madrid y de UGT Madrid, Javier López y José Ricardo Martínez, respectivamente, han augurado que habrá una huelga general en el caso de que el Gobierno de Mariano Rajoy no dé marcha atrás en su "injusta, ineficiente e insolidaria" reforma laboral.

"No hay fecha para una huelga general, pero si no hay rectificación estamos en condiciones de augurar otras cosas", ha asegurado Martínez. En su opinión esta reforma "convierte a los trabajadores en esclavos" y supone "una agresión histórica a los derechos de los trabajadores".

"Este Gobierno ha establecido que tiene que haber en España una huelga general y se la vamos a preparar con tiempo y cuando más nos convenga", ha asegurado Javier López, quien ha avanzado que mañana mismo habrá una reunión de delegados sindicales en la sede de CC.OO. de Madrid para explicar los contenidos de la reforma e impulsar en las empresas "el debate y la agitación".

Por ello, los dos líderes sindicales madrileños han llamado a acudir a la manifestación de este domingo para mostrar la "repugnancia" a la reforma laboral que, en opinión de López, "lejos de apostar por la estabilidad y el futuro del empleo" sitúa a los trabajadores "a los pies de los caballos de la crisis".

CUATRO NOTICIAS. 10.02.12

Los despidos, más baratos con la reforma laboral

El contrato indefinido ordinario con una indemnización de 45 días por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades desaparece. La indemnización será de 33 días por año trabajado y un máximo de 24 meses a partir de ahora para todos los contratos, aunque las compensaciones acumuladas no se anulan de forma retroactiva para los que tengan ahora contratos indefinidos. De esta forma, a partir de ahora, la indemnización que se va acumulando para los que tengan contratos en vigor será de 33 días por año trabajado. La vicepresidenta del Gobierno, Soraya Sáenz de Santamaría, explicó tras su aprobación en Consejo de Ministros que la reforma "fomenta la contratación", "potencia los contratos indefinidos".

Un video de esta cadena difundía

"Despido objetivo más fácil. Todas las empresas que tengan reducción de ingresos tres trimestres consecutivos podrán despedir al trabajador con veinte días por año trabajado. El despido improcedente también será más barato, la indemnización máxima para los nuevos contratos será de treinta y tres días pero ¿qué pasa con los contratos que ya están firmados?. Se les pagará 45 días por año trabajado hasta hoy y 33 por año trabajado a partir de ahora. La reforma busca más trabajo indefinido, se bonificará con un máximo de 3.600.- euros el contrato a un joven, y con 4.500.- euros el contrato a un parado de larga duración. Ayuda especial para emprendedores. Las pymes que hagan un primer contrato a un joven recibirán 3.000. euros de bonificación y el trabajador podrá seguir cobrando el 25% de la prestación por desempleo. Más contratos indefinidos y menos temporales, a partir del 31 de diciembre volverá a estar prohibido encadenar un contrato temporal más de dos años."

Video de la noticia: [http://www.cuatro.com/noticias/espana/Reforma_laboral-despidos-contarto-Gobierno-Consejo_de_Ministros-](http://www.cuatro.com/noticias/espana/Reforma_laboral-despidos-contarto-Gobierno-Consejo_de_Ministros-Soraya_Saenz_de_Santamaria-Fatima_Banez_3_1557474341.html)

[Soraya_Saenz_de_Santamaria-Fatima_Banez_3_1557474341.html](http://www.cuatro.com/noticias/espana/Reforma_laboral-despidos-contarto-Gobierno-Consejo_de_Ministros-Soraya_Saenz_de_Santamaria-Fatima_Banez_3_1557474341.html)

Otros titulares de cuatro:

"Mañana aprobamos la reforma laboral y va a ser muy agresiva"

LA SEXTA NOTICIAS. 07.02.12

Llega la temida reforma laboral

La ministra de Empleo, Fátima Báñez, ha dicho que la reforma laboral que se aprobará el viernes sera "completa, equilibrada, operativa y útil".

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, ha dicho que el viernes el Gobierno va a aprobar una reforma laboral "completa, equilibrada, operativa y útil" que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que dé estabilidad en el empleo, que es lo que se "necesita".

En su primera comparecencia ante la Comisión de Empleo y Seguridad Social

del Congreso de los Diputados, Báñez ha asegurado que esa reforma debe servir a corto plazo para frenar la destrucción de empleo.

Según ha explicado, en su diseño no se quiere caer en los "errores" que cometió el PSOE en su política económica, por lo que se basará en un diagnóstico cierto de la realidad y en que hay más de cinco millones de parados.

La ministra también ha aprovechado para alabar el acuerdo de moderación salarial al que han llegado empresarios y sindicatos.

Báñez también ha destacado que la reforma evitará que el principal ajuste de las empresas sea vía despido de trabajadores.

Otros titulares de esta cadena respecto la reforma laboral fueron:

"Rajoy: "Las reformas no tendrán efectos a corto plazo"

Rajoy no cambiará la reforma laboral

Grito masivo contra la reforma

La CEOE se frota las manos con la reforma laboral

Montoro: "Nadie espera que la reforma laboral cree empleo"

La reforma es la del "despido libre"

Ahora veamos titulares de los principales periódicos españoles:

EL PAIS

La Reforma Laboral arruina el consumo

La reforma laboral prolongará hasta 2015 la pérdida de poder adquisitivo

La reforma laboral provoca una oleada de regulaciones de empleo

El PSOE acudirá al Constitucional si el PP no cambia la reforma laboral

ABC

El Gobierno presenta en Europa la reforma laboral. El texto ha recibido el aplauso de Bruselas, Merkel, y la OCDE.

Reforma laboral y creación de empleo

Báñez se reúne hoy con CC.OO., UGT y CEOE para ofrecerles «mejorar el texto con sus aportaciones»

La reforma laboral limita el papel sindical y permite a la empresa saltarse el convenio.

Cospedal: "La reforma laboral busca que el despido sea la última opción"

EI MUNDO

Rajoy, 'convencido' de su reforma laboral, asegura que la huelga no dará soluciones.

Despido más barato y facilidades para cambiar condiciones laborales.

Luz verde a la reforma laboral con la mayoría del PP más CiU, UPN y Foro.

Rajoy: 'La reforma laboral es justa, buena y necesaria para España'.

Montoro defiende que la reforma laboral está pensada contra la 'sangría del paro'.

El Banco de España aplaude la reforma laboral del Gobierno.

LA VANGUARDIA

La reforma laboral que motiva la huelga general

Rajoy defiende la reforma laboral para evitar "tres millones de despidos"

Protesta contra la reforma laboral

La nueva reforma laboral no gusta a nadie

DIARIO PÚBLICO

La reforma laboral destruirá 172.000 empleos adicionales, según Ideas

Un juzgado duda de que la reforma laboral sea constitucional

El obispo de Ciudad Real carga contra la reforma laboral

Puede observarse la diversidad de opiniones dependiendo del medio de comunicación que elijamos. Como ejemplo enunciar el video transcrito de Cuatro, en el que el titular no refleja el contenido del texto completo. El titular directo y mediático, mientras que el grueso de la noticia refleja aspectos positivos y negativos de la reforma laboral. Los medios, sabedores que la importancia de los titulares, pues la mayor parte de las personas no leen el artículo completo, pueden influenciar el pensamiento y la reacción de la sociedad ante determinados hechos.

Visto lo recopilado hasta el momento se demuestra la intención de cada medio de justificar o no la estudiada reforma laboral. Como hemos visto, TVE, Antena 3 y en menor medida Telecinco, hacen hincapié, en los motivos esgrimidos por el partido popular para llevar a cabo la reforma laboral, mientras que cuatro y sobre todo la sexta, emiten parcialidad total en sus titulares de cabecera, cuando un titular distinto a "se aprueba la reforma laboral", es una temeridad. Lo mismo sucede, y de manera más acusada, con los medios escritos. El ejemplo más claro lo tenemos en un titular del diario Público: "El Obispo de Ciudad Real carga contra la reforma laboral". ¿Cuándo las declaraciones políticas de un Obispo de una ciudad de pequeño tamaño han tenido repercusión a nivel nacional?

¿Nos quedamos con el mismo convencimiento si leemos: "La reforma laboral destruirá 172.000 empleos adicionales" que si leemos "El Banco de España aplaude la reforma laboral del Gobierno"?

¿Influye lo mismo escuchar "La Reforma Laboral arruina el consumo" que escuchar " El Gobierno presenta en Europa la reforma laboral. El texto ha recibido el aplauso de Bruselas, Merkel, y la OCDE." ?

Creo que los medios de comunicación deberían ser más profesionales, y no hacer demagogia con asuntos de tanta trascendencia y evitar afinidades políticas para que el pueblo fuera más responsable.

BREVE OPINION PERSONAL.

En una sociedad democrática todo el mundo tiene derecho a la opinión, y como tal, no voy a ser menos, sin pretender que el lector esté de acuerdo ni comparta los argumentos esgrimidos.

Esta norma, ha sido redactada por la vía de urgencia, tal y como la Constitución permite, siendo de dudosa claridad las justificaciones para que se hiciera de este modo. En cualquier caso, se trata de una reforma importante, que no se ha limitado a enmendar errores pasados, sino a transformar parte de las relaciones laborales tal y como se conocían hasta este momento.

La sociedad, a través de las personas, y/o de sus representantes, a lo largo de su vida y de su evolución se encuentran ante cambios circunstanciales que les obligan a tomar ciertas determinaciones. En ese momento se presentan tres alternativas: una de ellas la de no hacer nada, mantenerse inmóvil, y dejar que las circunstancias deriven en lo que sea, esperar, y ver qué pasa, lo que normalmente origina el caos en el sistema, y con dificultades para reparar lo dañado. Otra de las opciones es modificar el sistema, con pequeñas cosas, pequeñas variaciones que hagan que el sistema se vaya adaptando, y formando su nuevo sistema, un sistema que evoluciona de manera gradual, lento, y adaptándose a las circunstancias reales. La tercera opción es realizar una reforma total, pretender cambiar el sistema, partir de cero, por considerar que lo que hasta el momento estaba establecido no era válido, y no sólo eso, sino que resultaba perjudicial.

Mariano Rajoy, sabía de la importancia de la reforma laboral que llevaba entre manos, pues no era improvisada, aunque sí se calificara de urgente. Él sabía que si se ponía al frente del Gobierno de España, debía hacer algo, y algo de calado. Ya no sólo él. Cualquiera que hubiera tomado posesión del cargo en las elecciones generales debía actuar. Ya no por las circunstancias internas del país, sino por ser un reclamo de la comunidad internacional en general y de la europea, con Merkel al frente en particular. Como una parte (España) de un sistema (Europa) que somos, debemos abdicar a las exigencias impuestas, dejándonos poco margen de maniobra, y debemos cumplir un fin impuesto, con cada vez más directrices en cuanto al camino que debemos seguir para conseguirlo.

El propio Presidente del Gobierno, Mariano Rajoy en su primer Consejo Europeo, confiaba al presidente finlandés que "la reforma laboral me va a costar una huelga", conocedor de la repercusión que iba a originar la aprobación de la norma. De manera completamente personal, permítanme creer que estas declaraciones que se suponían privadas, fueron intencionadas para que las cámaras lo captaran, y que realmente estaba preparando a la sociedad ante la reforma que su Gobierno iba a llevar a cabo.

Sea como fuera, lo cierto es que se ha tratado de una reforma a mi modo de ver densa, amplia, y estructural. No se ha limitado a hacer enmiendas a reformas anteriores sino a ir más allá en las relaciones laborales.

No voy a ser tan radical como parece que han sido los representantes de organizaciones sindicales entrevistados, pero acuerdo con ellos que se trata de una reforma que recorta derechos de los trabajadores y que da un paso atrás en los logros conseguidos en los últimos años.

Para mi es una legislación que da poder al empresario, y que permite jugar con unas reglas de juegos diferentes para ambos protagonistas de la relación laboral. El contrato laboral, al fin y al cabo es un contrato, en el que ambas partes se comprometen a algo, a un servicio en este caso, frente a unas obligaciones de condiciones de trabajo y remuneraciones. Con esta nueva legislación, las circunstancias, pueden derivar en que ese contrato de trabajo se quede en papel mojado, y no sirva de nada.

Es fundamental pues, para mi, el aspecto de modificación de las condiciones de trabajo, y más concretamente en su sección de modificación del salario del trabajador. Déjenme poner un ejemplo:

“Un trabajador está ejerciendo labores de técnico de lavadoras para una empresa, y cobrando por ello 20.000.- euros al año, en jornada continua de 7 a 15 horas. Recibe una contraoferta de la competencia por la que van a pagarle 24.000.- euros al año, eso sí, en jornada partida. El trabajador entiende que por esa diferencia de salario le compensa cambiarse de trabajo a pesar de llegar a su casa a las 20 horas. Bien, la empresa un año después reduce su facturación durante 10 meses, por lo que decide modificarle el salario al trabajador, pasando a ser de 20.000.-euros al año.

Si el trabajador no acepta la modificación, queda despedido por causas objetivas, con una indemnización de poco más de 1.000 euros, y si acepta el cambio se encuentra con el mismo salario que antes, pero con unas condiciones de horario bastante peores”

Desde de mi punto de vista esto es indignante. La empresa debe ser consciente de lo que está firmando y asumir sus propios riesgos, igual que lo hace a la hora de firmar un contrato de suministros o de trabajos. ¿Por qué la ley no recoge que si la empresa durante tres trimestres consecutivos obtiene mayores ingresos, debe hacer partícipe de ellos a los trabajadores?

Si extrapoláramos eso al mundo civil, sería comparable con que el propietario del piso en el que estamos de alquiler nos dijera, “que sepas que a partir del mes que viene te voy a cobrar 850.- euros en vez de 600, porque he tenido un niño y ahora tengo más gastos” Pues del mismo modo que esto resulta inconcebible, a mi me sucede lo mismo con la modificación de las condiciones laborales.

Otras medidas completamente autoritarias son por ejemplo, las relativas a la abstención en el puesto de trabajo, aún cuando estas faltas de asistencia sean justificadas. No es posible que si en dos meses faltas dos semanas no consecutivas por dos gripes, el empresario tenga la facultad de justificar tu despido alegando causas objetivas, algo que aunque ya podía suceder estaba vinculado al porcentaje de absentismo total de la plantilla (ya rebajado antes de esta reforma al 2,5%)

En mi opinión los sindicatos pierden protagonismo con la aprobación de esta norma, pues la flexibilidad interna con que la ley dota al empresario, hace que la representación de los trabajadores quede en un segundo plano. Y no sólo en cuanto a negociación de condiciones laborales sino también a la pérdida de prerrogativas en cuanto a exclusividad en la formación, en la negociación sindical... Por ello no es de extrañar, que hayan movilizado a la ciudadanía en contra de este Decreto, tanto por la defensa de aquellos a los que representan sino también por la defensa de sus propios intereses.

Bien es cierto, en cualquier caso que este Decreto aborda muchos temas, los cuales en gran medida ya fueron modificados con el anterior gobierno.

Como aspecto positivo, creo que esta norma, por fin define algunos puntos que hasta este momento debían ser interpretados necesariamente por jueces y tribunales, como las causas económicas, o las funciones de las ETT.

Por otro lado, algunos autores han alabado esta norma en cuanto elimina intervencionismo administrativo, ya sea en suspensión de contratos, reducciones de jornada, despidos..., pero para mí esto puede suponer un retroceso, ya que esta eliminación no hace otra cosa sino dar mayor carga de trabajo a los juzgados de lo Social, no dando otra alternativa ante ciertos litigios que la vía jurisdiccional.

La rebaja de 45 a 33 días por año de trabajo creo que es un acierto, ya no por la posibilidad de que esta medida pueda crear empleo, sino por la de dar cierto margen de maniobra a los empresarios ante abusos de empleados anclados en el tiempo. En cambio poco se ha debatido en la calle o en los medios en cuanto a la eliminación de los salarios de tramitación, si se abona la indemnización de despido, cuando en algunos casos suponía una importante cantidad de dinero.

Difiriendo de los agentes sociales, creo que la nueva legislación contiene aspectos positivos para el trabajador, como el establecimiento de 20 horas anuales retribuidas para formación, y la clarificación del permiso de lactancia. Aunque en la práctica ya se venía haciendo, resulta gratificante, que se acepte expresamente la lactancia de los menores acogidos y adoptados, desvinculándola de este modo del parto y de la mujer, pudiendo ejercer dicho permiso tanto el padre como la madre.

En definitiva pienso que era necesaria una reforma laboral, intensa y amplia, pero no creo que sea el mejor modelo y el más adecuado para incentivar el mercado laboral. A mi modo de ver esta reforma se ha basado, sobre todo en ofrecer flexibilidad interna a los empresarios con el fin de crear empleo, pero no por poder cambiar condiciones de trabajo se van a mejorar las cifras de desempleados. Esto eran históricas exigencias de la patronal para abaratar el despido, y que les han llegado en un momento de necesidad de cambio.

Para agilizar la contratación lo que hay que hacer es dar facilidades, y fomentar aquello que la sociedad demanda (y cuando digo sociedad no me refiero sólo a trabajadores sino a trabajadores y empresarios). No por hacer el despido más barato se va a generar empleo, efectivamente, el empresario tendrá menos miedo a contratar, pero también tendrá menos miedo a despedir, por lo que nos podemos encontrar ante la tesitura de que el mercado laboral sea más volátil y más rotatorio, en contra del objetivo principal de esta reforma que no es otro que el de fomentar la contratación indefinida.

Una persona que está en situación de desempleo lo que quiere es trabajar, y no está pensando en la indemnización que le corresponderá si el empresario quiere prescindir de él. ¿Por qué hay tanto miedo a fomentar el contrato temporal?.

Por otro lado, creo que las modificaciones que se han hecho del contrato a tiempo parcial son insuficientes. Es un tipo de contrato muy poco utilizado en España, que bien usado permitiría reducir considerablemente las cifras del paro. Actualmente, muchas familias están demandando tiempo para el ocio, para la conciliación de la vida familiar, ¿por qué no fomentar el contrato a tiempo parcial? Muchas personas desearían trabajar dos tercios de jornada o un medio, y muchos empresarios contratarían para el mismo puesto dos personas para cubrir la jornada completa si tuvieran algún tipo de deducción fiscal o bonificación en la seguridad social, y el empresario dejaría de tener temor a esas personas "imprescindibles", pues como mínimo dos de ellas tendrían la facultad de desarrollar la tarea del puesto de trabajo.

Otro punto con el que estoy en desacuerdo, es la posibilidad de cobrar el 25% de la prestación por desempleo a aquellos trabajadores que sean contratados a través del contrato de trabajo indefinido de apoyo a emprendedores. Si el trabajador ya está trabajando y su sueldo es superior a la prestación de desempleo que está percibiendo, considero que esos importes podrían ir destinados a reducir las cuotas tan altas de la seguridad social para los empresarios.

Se había barajado antes de la publicación de la reforma con la posibilidad de que el Gobierno redujera a un solo tipo las modalidades de contratación laboral. Esto según lo visto se ha descartado, y bien estudiado no tenía por qué haber sido un retroceso. Un solo tipo de contratación hubiera simplificado trámites, y ambigüedades laborales, así como picarescas en cuanto al encadenamiento de contratos, siempre y cuando se hubieran adoptado

particularidades para la concesión de bonificaciones a la seguridad social y deducciones fiscales.

En cuanto a la negociación colectiva ahora se le da prioridad absoluta a los convenios de empresa frente a los convenios sectoriales, algo que no tiene por que un elemento negativo en las relaciones laborales. Acordadas unas condiciones laborales, y siempre que ambas partes estén de acuerdo en lo firmado, no debe dependerse de lo que se acuerde en una negociación distinta.

A priori, esta normativa, va a originar que la jurisdicción laboral se vea obligada a tratar más asuntos de los litigados hasta el momento, ya que desaparecen autorizaciones de Autoridad Laboral en cuanto a suspensión y extinción del contrato de trabajo. Se pretende dar prioridad a la flexibilidad interna de la empresa, a costa de un mayor número de demandas. Algo que a la larga puede resultar contraproducente para el sistema.

Creo que además de reformar la legislación laboral, habría que haber remodelado otras normas que de manera indirecta incentivaran el mercado laboral. Hasta no hace mucho, existían ayudas para madres trabajadoras (supuestamente para hacer frente a las guarderías), cuando en mi opinión el objetivo debía haber sido el contrario, ayudas a madres o padres que se quedaran al cargo de hijos, pues de esta forma, se hubiera activado el mercado laboral. El fomento al trabajo autónomo está estancado, cuando está demostrado que es una fuente de trabajo importantísima. Muchos trabajadores, no se deciden a crear su propio negocio, por temor a perder el derecho a desempleo obtenido hasta ese momento.

Por último el incremento de deuda pública contraída por el Estado y las comunidades autónomas, no han favorecido ni mucho menos, reducir la tasa de desempleo. La contracción de gasto público provoca menos contratación de obras y servicios y por ende menos contratación en el sector privado. Por otro lado la reducción de los presupuestos de los diferentes estamentos públicos origina un freno en la contratación de personal al cargo de las Administraciones Públicas suponiendo un aumento del número de desempleados. Así mismo aumentar la jornada laboral, con el afán de aumentar la productividad, provocará menor necesidad de contratación de personal, por lo que las cifras del paro difícilmente disminuirán.

En definitiva, creo que era necesaria una reforma laboral, pero no en la medida en que se ha propuesto. Ha roto el equilibrio existente entre empresario y trabajador, y no favorece la creación de puestos de trabajo. El empleo crecerá cuando el nivel económico mejore, como ha sucedido en otros momentos coyunturales. La mejora de la tasa de empleo no surge únicamente por reformas estructurales en materia laboral, sino abordando cuestiones adicionales e indirectamente relacionadas, y cambiando actitudes, tanto empresariales como de trabajadores. Las mismas medidas no tienen el mismo

efecto en ámbitos geográficos distintos, pues la actitud y las circunstancias del entorno son claves para el éxito de unas medidas u otras.

CONCLUSIONES

La delicada situación económica que vive España ha hecho necesario que se adopten medidas de diversa índole, entre ellas la relativa al mercado laboral. La tasa de desempleo es la mayor de Europa, por encima de la de países como Grecia o Portugal, y con más del doble de la media europea. Hasta ahora la evolución de la legislación laboral en nuestro país había sido lenta, desde los orígenes donde todo estaba regulado, hasta la última reforma laboral donde se ha ofrecido cierta libertad de movimiento a las empresas para regular sus propias normas internas.

Bien es cierto que la mayor parte de países europeos, habían tomado decisiones similares anteriormente, logrando cierta flexibilidad laboral, y que ahora le ha tocado el turno a España para equipararse a la regulación europea.

Una vez conocida la reforma, podemos concluir que se trata de una reforma profunda, en la que avanza en muchas materias (formación, flexibilidad interna, contratación, salida del mercado de trabajo...). Destaca, después de los rumores iniciales, el mantenimiento de la pluralidad de contratos de trabajo, aunque diferencia mucho a las empresas de menos de 50 trabajadores, queriendo quizás en un futuro, acometer el contrato único en este tipo de empresas.

Las modificaciones quizás más relevantes provienen del esfuerzo de profundización en la flexibilidad interna de las empresas así como los cambios en las modalidades de suspensión y de extinción de contratos judiciales. Y destaca también, la menor intervención administrativa a costa de una mayor intervención judicial.

Los empleadores pueden estar satisfechos de los cambios de la norma. Hay una inyección directa de ayudas económicas para la contratación de los emprendedores y empresas de menos de 50 trabajadores, convirtiendo en dinero activo el seguro pasivo de desempleo, que es el primer empujón para quien tiene un proyecto empresarial, un negocio, en su mente.

Las dificultades de los descuelgues de convenios sectoriales o territoriales desaparecen, porque el veto sindical se elimina y las empresas podrán adaptar los salarios a sus posibilidades reales, evitando o minimizando la opción del despido cada vez que la crisis presiona las ventas o la cuenta de resultados. La vida eterna que le proporcionaba la ley a los convenios colectivos desaparecerá en dos años si el pacto no se ha renovado, lo que posibilitará partir de cero en la negociación y acoplar las condiciones a la realidad económica. En buena parte cesará el tradicional ajuste por cantidad (despidos) para dejar espacio al ajuste por precio (salarios).

En materia de ajustes de plantillas, el elevado coste del despido (el mayor de Europa), que limita una utilización más intensiva del factor trabajo, el Gobierno baja el umbral de los 45 días por año a los 33, respetando los derechos de los ya contratados ahora. Pero donde realmente tendrán mayor iniciativa los

empresarios, en detrimento de la prerrogativa sindical, es en la gestión de los despidos colectivos por causas económicas. Además de disponer de justificaciones más preventivas (tres trimestres de pérdidas o caída de ventas), no será precisa la autorización administrativa y solo el juez podrá decidir si el despido está justificado o no y si debe ser indemnizado con 20 días por año o con 33.

Todo esto son reivindicaciones continuas de los empresarios por lo que desde ahora, la excusa de la normativa laboral para no contratar se ha terminado.

Las decisiones de contratación de las empresas, las grandes y las pequeñas, no dependen exclusivamente de esta reforma laboral; no dependen exclusivamente del saneamiento del sistema financiero; no dependen exclusivamente de lograr la confianza de nuestros fiadores y rebajar el coste de la financiación; no dependen exclusivamente de la reforma del Estado, de la energía y de lograr los objetivos de déficit fiscal. Pero sí dependen de la suma de todas estas variables convenientemente manejadas y por ello ninguna de ellas puede obviarse en la gestión reformista de la economía del corto y medio plazo.

Como era de suponer y como hemos visto en las entrevistas realizadas, los puntos de vista de sindicatos y empresarios son completamente antagónicos, por lo que las respuestas ofrecidas no nos ofrecen datos nuevos de relevancia. Las afirmaciones de ambos representantes sindicales van en la misma dirección y remarcar el hecho de que dicha reforma haya sido aprobada sin tener en cuenta a los agentes sociales. Ninguno de ellos ve un solo punto positivo para el trabajador, y ambos coinciden en la necesidad de la reactivación económica como medio para la creación de empleo, justificando sus razonamientos en experiencias de reformas anteriores que no sólo no sirvieron para crear empleo sino que además destruyeron.

Por su parte la patronal, apoya la reforma laboral en cuanto considera clave el elemento de flexibilidad interna de la empresa para ajustarle al marco económico actual, y acorde con la realidad del resto de países europeos, evitando de este modo la rigidez de las relaciones laborales.

En cualquier caso todos ellos coinciden en aportar que la reforma laboral en sí misma no favorece de manera masiva la contratación, sino que es un elemento más que influye en dinamizar el mercado laboral, aunque defienden posturas completamente opuestas en cuanto lo que para unos será una reforma que ocasionará destrucción de empleo para otros, servirá no sólo para destruir sino para potenciar la contratación

Tras la lectura de los artículos y titulares de los diferentes medios de comunicación, molesta las licencias que se permiten de opinar por nosotros (los lectores), y como pretenden mediatizarnos hacia un pensamiento concreto.

Después de este estudio, estamos en disposición de adoptar nuestro posicionamiento personal en base a la efectividad que esta reforma puede tener en el mercado de trabajo, y sólo el tiempo dirá si fue un acierto o un error. Y seguramente ni el tiempo, pues siempre nos quedará la duda de si otra reforma o ninguna hubiera dado los mismos resultados en base a las circunstancias del entorno.

NOTAS

El 24 de Mayo de 2012, la Comisión de Empleo y Seguridad Social, aprobó las enmiendas al articulado del proyecto de ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Este trabajo estaba realizado en su totalidad con anterioridad a la aprobación de estas enmiendas, lo que debe tenerse en cuenta a la hora de su estudio.

A pesar de esto cabe recordar que se está a la espera del texto definitivo del proyecto de ley y su aprobación por el Senado y el Congreso, por lo que en un futuro podría haber más modificaciones.

BIBLIOGRAFÍA

Antonio Sempere Navarro y Rodrig Martín Jiménez, Claves de la Reforma Laboral de 2012, Aranzadi, Navarra, 2012 pp. 98, 182, 121-123, 179-186
Ignacio García, *Reforma Laboral 2012*, LexNova,2012;

Henar Álvarez, *Guía Práctica de la Reforma Laboral*, Eolas Ediciones, 2012;

Adecco, Revista, *Comparativa Real Decreto –Ley 3/2012*, Febrero 2012

UGT, publicación Internet, mayo 2012,

<http://www.ugt.es/actualidad/2012/mayo/INFORME%203%20meses%20reforma%20laboral%20PRIMERA%20EVALUACION%20DE%20LA%20CONTRATACION.pdf>

El País/INE

Thomson Reuters

RTVE/noticias

ANEXO. COMPARATIVA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

¿Hay indemnización por despido?

España	Alemania	Francia	Italia	Austria	Reino Unido	Suecia	EE.UU
Sí, hay indemnización, tanto en despidos procedentes como improcedentes. No hay indemnización en despidos disciplinarios procedentes	Solo si se ha trabajado seis meses sin interrupción. En despido disciplinarios, no hay indemnización.	Solo si se ha trabajado al menos un año sin interrupción. Si el despido es disciplinario, no hay indemnización.	Sí, el trabajador siempre recibe indemnización, independientemente del tipo de despido	Solo si se ha trabajado al menos 3 años. En despidos disciplinarios, no hay indemnización. La indemnización es progresiva: a más años trabajados, más indemnización. .	Solo en caso de despidos por motivos económicos y siempre que el trabajador lleve en la empresa al menos dos años.	Por ley, no hay una indemnización por despido fijada.	Por ley, no hay una indemnización por despido fijada.

¿Cuántos contratos temporales se pueden encadenar?

España	Alemania	Francia	Italia	Austria	Reino Unido	Suecia	EE.UU
No hay límite en el número de contratos, sino en su duración: dos años como máximo. Con todo, ese límite está suspendido en 2012.	Cuatro contratos, hasta una duración máxima de 24 meses. Para las empresas de nueva creación, hasta 48 meses. Si hay una razón objetiva, se puede renovar sin limitación.	Dos contratos, hasta una duración máxima de 24 meses.	Dos contratos y el primero debe ser de menos de tres años dado que la duración máxima son 36 meses. no afectan al sector turístico y agrícola, donde no hay límite ni de contratos ni de duración.No hay límite ni el número de contratos ni en la duración. Está sujeta a la decisión de los tribunales sobre la legalidad de los contratos de la cadena. No afectan al sector turístico y agrícola, donde no hay límite ni de contratos ni de duración.	En principio, se pueden renovar contratos temporales solamente 2 ó 3 veces. Después el contrato temporal se transforma en contrato indefinido. No está permitido renovar contratos temporales indefinidamente. La duración no está estipulada en meses, depende del número de contratos.	Sin límites en el número de contratos, pero con una duración máxima de 24 meses consecutivos. Además, en un periodo de cinco años el trabajador solo puede estar contratado así durante 2. Si este plazo se excede, el contrato pasa a ser indefinido.	Sin límites en el número de contratos y en su duración. En general, los terminos del contrato de trabajo se deciden por ambas partes.	Sin límites en el número de contratos y en su duración. En general, los términos del contrato de trabajo se deciden por ambas partes.

¿Qué cuantía tiene la indemnización?

España	Alemania	Francia	Italia	Austria	Reino Unido	Suecia	EE.UU
<p>En despidos improcedentes, la indemnización es de 33 días por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades, aunque quienes tenían un contrato indefinido antes de la entrada en vigor de la reforma laboral cobrarán 45 días por año trabajado por ese período previo y podrán alcanzar un máximo de 42 mensualidades. En despidos procedentes, la indemnización es de 20 días por año hasta un máximo de 12 mensualidades. La carga de la prueba en la procedencia o no del despido corresponde al trabajador: en lugar de ser el empresario quien demuestre que el despido es procedente, deberá ser el trabajador quien demuestre que es improcedente. En contratos temporales, la indemnización es de 10 días para los que se firmen en 2012 y 2013 y de 12 días para los que se firmen a partir del 1 de enero de 2014.</p>	<p>Despido por razones económicas: la indemnización es de medio mes por año trabajado.</p>	<p>Dos casos: a. Menos de diez años en la empresa: la indemnización es de 20% del salario mensual por año trabajado. b. Si el trabajador lleva más de diez años: la indemnización es de 20% del salario mensual del año 1 al 10. Al cálculo anterior, se suma un 0,13% por cada año extra.</p>	<p>Aplican una fórmula para hallar la cuantía: Se divide el salario de un año por 13,5 y, al resultado, se le suma un 1,5% por cada año trabajado. Además, se le une una compensación por la inflación -el 75% del IPC de cierre del año anterior-.</p>	<p>Para contratos firmados después del 1 de enero de 2003, existe el 'modelo austríaco' para todos los contratos. La empresa deposita el 1,53% del salario bruto de cada trabajador todos los meses en un fondo. Cuando sufre un despido, cualquier empleado que cuente con, al menos, 36 contribuciones mensuales en esa bolsa -efectuadas por una o más empresas- puede elegir entre recibir el pago de la indemnización por despido que le corresponde -con cargo a ese fondo de ahorro- o no. Si el empleado renuncia a cobrarlo, o si cuenta con menos de esas 36 aportaciones, no habrá indemnización por despido. Eso sí, el saldo de la cuenta se transfiere y la siguiente empresa en contratar al empleado deberá hacer las aportaciones pertinentes. Si no lo usa durante su vida laboral, el trabajador cobrará ese fondo íntegramente en el momento de su jubilación, lo que supondría un extra a la pensión pública.</p>	<p>La indemnización se calcula en función de la edad. - Menores de 22 años: 0,5 semanas de salario por año de trabajo. - Entre 22 y 40 años: 1 semana de salario por año trabajado. - Mayores de 41 años: 1,5 semanas de sueldo por año trabajado</p>	<p>Por lo general, se acuerda en los diferentes convenios colectivos.</p>	<p>En las empresas con representantes sindicales, la negociación colectiva aprueba la cuantía de la indemnización.</p>

¿Cuál es la duración máxima del periodo de prueba?

España	Alemania	Francia	Italia	Austria	Reino Unido	Suecia	EE.UU
Un año, en el caso del contrato indefinido bonificado para pymes menores de 50 trabajadores que contraten a un menor de 30 años. En el resto de contratos, el máximo es de seis meses.	Seis meses	Ocho meses	Seis meses	Un mes	12 meses	Seis meses	Sin limitación. Los empleados que están representados por un sindicato suelen tener un acuerdo con la empresa: entre 30 y 90 días.

Tipos de contrato

España	Alemania	Francia	Italia	Austria	Reino Unido	Suecia	EE.UU
<p>Existen decenas de modelos de contratos de trabajo: indefinidos, temporales, administrativos y para determinados grupos sociales. Los más usuales: contrato por obra y servicios, y el contrato de trabajo indefinido.</p> <p>Con la nueva ley habrá un contrato de tiempo indefinido en apoyo a los emprendedores, por el cual si el empresario contrata como primer empleado a un menor de 30 años tendrá una deducción fiscal de 3.000 euros. Además, si el empleado estaba en paro, podrá compatibilizar durante un año el 25% de su subsidio de desempleo. La empresa también podrá deducirse el 50% de la cantidad que le restaba por percibir de subsidio de desempleo al</p>	<p>1. Permanentes: contrato indefinido</p> <p>2. Tiempo parcial: A. Mini-jobs: -Baja remuneración, con hasta 400 euros/mes -Máximo 15h a la semana -Al trabajador no se le retiene nada del sueldo -Empresario paga 30% del sueldo: un 2% hacienda, otro 15% al sistema de pensiones, -El trabajador no tiene derecho a prestaciones del seguro por enfermedad, se adquiere por otros supuestos. -En Alemania hay</p>	<p>Existen cinco tipos fundamentales de contratos.</p> <p>1. Contrato de duración determinada: es el más usado y supone alrededor del 90% de los contratos.</p> <p>2. Contrato indefinido</p> <p>3. Contrato temporal a través de una agencia de empleo</p> <p>4. Contrato de media jornada</p> <p>5. Contrato intermitente, pensado para los empleos de temporada, en sector turístico y sector agrícola.</p>	<p>1. Contrato indefinido: el más habitual</p> <p>2. Contrato temporal: cada vez más habitual</p> <p>3. Contrato a tiempo parcial</p> <p>4. Contrato para incentivar la contratación y evitar el despido. En la reforma laboral de 2003 se introdujo una docena de nuevos tipos de contrato.</p> <p>5. Contrato de solidaridad: Su finalidad es mantener el empleo y evitar el despido. Cuando una empresa está en crisis, puede aplicarse una reducción de jornada y sueldo de un 60% con una duración máxima de 24 meses.</p> <p>6. Contrato</p>	<p>1, Contratos indefinidos: son los más frecuentes.</p> <p>2, Contrato temporal: solo el 9% de los empleados en Austria tienen un contrato temporal. De estos 9%, aproximadamente 40% son contratos con jóvenes aprendices.</p>	<p>La falta de legislación que regula el mercado laboral hace que sean muchos. Destacan el contrato a tiempo parcial -muy extendido entre emigrantes- o el trabajo temporal a través de una agencia, muy extendido este último porque se puede ganar más con este tipo de contrato que con uno fijo.</p>	<p>Contrato indefinido: es el más habitual.</p> <p>Contrato temporal: se suscriben para casos determinados.</p>	<p>Sin datos a nivel federal</p>

trabajador durante un año.

unos 7 millones de contratos mini-job, no significa 7 millones de trabajadores porque se suelen tener varios mini-jobs. B. Midi-jobs:
-El salario: entre 401 euros y 800 al mes
-El trabajador sí adquiere derechos de seguridad social
-Al empleado se le retiene parte del sueldo por impuestos 3.
Contrato reducido o contrato alemán
-En tiempos de crisis, se reduce la jornada y el sueldo
-Parte de la rebaja salarial financia la seguridad social alemana

compartido. Es una relación de trabajo especial mediante la cual dos trabajadores asumen el cumplimiento de un puesto de trabajo único a jornada completa. Es distinto al de tiempo parcial y no da origen a dos relaciones laborales distintas.
7. Contrato de integración: Es un contrato de 18 meses dirigido a jóvenes y parados de larga duración con vistas a entrar en la administración pública.

¿Existen contratos de inserción juvenil?

España	Alemania	Francia	Italia	Austria	Reino Unido	Suecia	EE.UU
<p>Sí, Contrato de formación y aprendizaje: en principio para jóvenes de entre 16 y 30 años. El tiempo de trabajo efectivo no podrá superar el primer año el 75% de la jornada máxima prevista en convenio, compatible con la formación en el tiempo restante. El segundo y tercero, el trabajo efectivo no podrá superar el 85% de la jornada laboral. El salario se reduce en la misma proporción. pero nunca será inferior al Salario Mínimo Interprofesional. Duración, hasta tres años, mínimo 1.</p> <p>Contrato en prácticas: para titulados universitarios hasta cinco años después de acabar esos estudios. El sueldo puede ser el 60% del normal para ese puesto el primer año y no menos del 75% el segundo. Duración: hasta dos años.</p>	<p>Sí: 1. Contrato de aprendizaje o de formación profesional: Cuando acaban la formación escolar (de 16 o 19 años) el joven accede a una empresa como aprendiz. Allí está entre 24 y 42 meses. Durante ese tiempo trabaja, pero también estudia: acude a una escuela de Formación Profesional. Las empresas pagan la seguridad social, el desempleo y la jubilación. El sueldo varía en función del sector y el estado.</p> <p>2,Prácticas en empresas durante los estudios universitarios: se pagan a entre 10 y 15 euros la hora.</p>	<p>Sí. Cuenta con un Contrato único de Inserción, duración mínima de seis meses. Los jóvenes no pierden el derecho a indemnización ni el de desempleo. El sueldo a recibir es el salario mínimo interprofesional.</p>	<p>Sí, cuatro tipos.</p> <p>1. Contrato cococó: Es un contrato de obra, llamado Colaboración Coordinada y Continuada pensado para defender los derechos de los jóvenes, debe incluir un proyecto o programa de trabajo. Muy polémico, los sindicatos aseguran que agudiza la precariedad y la ausencia de derechos.</p> <p>2. Contrato de aprendizaje: Para jóvenes de entre 15 y 24 años, su duración mínima es de 18 meses y la máxima de cuatro años. No puede superar las ocho horas al día ni las 40 horas a la semana.</p> <p>3. Contrato de formación: Para jóvenes de entre 16 y 32 años, titulados o diplomados y sin experiencia. Duración máxima de 24 meses.</p> <p>4. Contrato de integración: Es un contrato de 18 meses a jóvenes y parados de larga duración para a entrar en la admón.</p>	<p>Sí, entre 16 y 19 años existe un contrato de aprendiz y es de carácter temporal.</p>	<p>No existen contratos específicos para los jóvenes</p>	<p>Programa de inserción juvenil para dotar de experiencia laboral a los jóvenes de entre 20 y 24 años. Es un contrato cuya duración es de cuatro meses. El salario lo paga el Estado, no la empresa. Además, el estado sueco bonifica con 1.000 coronas suecas al mes a la empresa.</p> <p>Existen planes municipales para dar trabajo público a jóvenes menores de 20 años. Pueden participar empresas privadas.</p>	<p>Existen programas de empleo federales para estudiantes que quieran trabajar a tiempo parcial y programas de becas para estudiantes universitarios.</p>

¿En la negociación colectiva, qué prima?

España	Alemania	Francia	Italia	Austria	Reino Unido	Suecia	EE.UU
<p>Pueden convivir varios convenios: el territorial (nacional, autonómico o provincial), el sectorial y el de empresa, aunque desde 2011, el convenio de empresa prevalece sobre los otros. El convenio colectivo tiene fuerza de ley y en España, el 80% de los trabajadores están protegidos por un convenio. En cualquier caso, la reforma laboral de 2012 facilita el descuelgue de la empresa, es decir, “modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”; entre los aspectos que pueden ser modificados están la jornada laboral y, por primera vez, la “cuantía salarial”, esto es, se podrán bajar los sueldos de los trabajadores al margen del convenio.</p>	<p>Prima el convenio sectorial sobre el resto y el 63% de los trabajadores están protegidos por un convenio. Sin embargo, los convenios empresariales se pueden adaptar o modificar (el llamado descuelgue) sobre la base del convenio sectorial. Se habla de salarios, distribución del tiempo de trabajo.</p>	<p>Priman los convenios sectorial y empresarial por igual. Los convenios empresariales se pueden adaptar o modificar (el llamado descuelgue) sobre la base del convenio sectorial. En Francia, el 95% de los trabajadores están protegidos por un convenio.</p>	<p>Prima el convenio sectorial sobre el resto. En Italia, el 80% de los trabajadores están protegidos por un convenio.</p>	<p>En ese país prima el convenio sectorial sobre el resto y hay aproximadamente 450. Los convenios empresariales son posibles, pero no deben socavar los convenios sectoriales en detrimento de los empleados. El 99% de los trabajadores están protegidos por un convenio.</p>	<p>Prima el convenio de empresa sobre el resto. Es una negociación descentralizada. En Reino Unido, el 35% de los trabajadores están protegidos por un convenio.</p>	<p>Prima el convenio sectorial sobre el resto. Sin embargo, un convenio empresarial puede modificar al sectorial, casi siempre para mejorar las condiciones de los trabajadores. En Suecia, el 92% de los trabajadores están protegidos por un convenio.</p>	<p>En Estados Unidos, el 13% de los trabajadores están protegidos por un convenio y prima el de la empresa sobre el resto.</p>

¿Se prolongan los convenios colectivos?

España	Alemania	Francia	Italia	Austria	Reino Unido	Suecia	EE.UU
La ultraactividad o renovación automática de los convenios colectivos se limita a dos años, aunque ya antes, entre los ocho y los 14 meses en función de los casos, estará en manos de un árbitro.	El convenio se prorroga hasta que haya acuerdo y se firme uno nuevo.	Las condiciones laborales se mantienen durante cinco años, mientras que se negocia uno nuevo.	El convenio se prorroga hasta que se firme uno nuevo. Los trabajadores tienen derecho a una indemnización si se demora la renovación del convenio.	El convenio se prorroga hasta que haya acuerdo y se firme uno nuevo.	El pacto expira cuando acaba el plazo, como norma general.	El convenio se prorroga hasta que se firme uno nuevo.	En ocasiones, si no hay un acuerdo, se para la actividad hasta que se firma otro.

Otros

España	Alemania	Francia	Italia	Austria	Reino Unido	Suecia	EE.UU
	Los trabajadores de empresas entre 5 y 10 trabajadores (ambos inclusive) deben tener un comité de empresa. En materia de despidos, la ley principal sobre despidos se aplica a los empleados de empresas con más de 10 trabajadores. Funcionarios, miembros del ejército y trabajadores del sector del mar, excluidos de la ley de despido. Los ejecutivos y gerentes no están excluidos, pero gozan de un grado limitado de protección contra el despido.	No puede haber un ERE en empresas con 10 o menos trabajadores porque no tienen comité de empresa, obligatorio para empresas de más de empleados. Funcionarios, miembros del ejército y de la policía, y magistrados, excluidos de la ley general de despido: tienen su régimen específico de despido.	Un despido colectivo solo se aplica a empresas de más de 15 trabajadores. Funcionarios, trabajadores del servicio doméstico, Policía, Ejército, magistrados, deportistas de élite y periodistas, excluidos de la ley de despido. Cada grupo tiene sus normas específicas.	La ley general de despido que protege a los trabajadores se aplica solo a empresas con más de 5 empleados. Además en las empresas con menos de 20 trabajadores no puede haber un ERE. Funcionarios, trabajadores del sector agrícola, trabajadores del sector doméstico, policías y miembros del Ejército, fuera de la ley que regula el despido.	Trabajadores con empleos cuya duración sea menor de un mes, policías, trabajadores del sector del mar y miembros del Ejército, excluidos de las condiciones de despido anteriores.	El Estado bonifica la contratación de personas con algún tipo de discapacidad, hasta con un 100% en algunos casos.	