# LAS EMPRESAS YA PUEDEN APLICAR LA REFORMA LABORAL DEFINITIVA

Raquel Pascual – Madrid

El PSOE recurrirá la ley ante el Tribunal Constitucional

Los cambios introducidos en el Parlamento

El recurso del PSOE se suma a otra cuestión de inconstitucionalidad

Muchos empresarios han utilizado ya la reforma laboral aprobada por decreto y que entró en vigor el 12 de febrero. Pero otros muchos, antes de hacer uso de esta norma, estaban esperando a conocer los cambios que se iban a introducir en esta ley a su paso por el Parlamento. Pues bien, este trámite terminó y el 7 de julio, el BOE publicó el texto de la norma definitiva, que entró en vigor al día siguiente.

Tal y como había advertido el Gobierno hasta la saciedad, el núcleo duro de la reforma no ha cambiado en el trámite parlamentario, a pesar de las cerca de 900 enmiendas presentadas por los grupos en el Congreso y en el Senado. El PP usó sin dudarlo su mayoría absoluta para que así fuera. Meses antes, la huelga general del 29 de marzo tampoco influyó para generar ninguna modificación de las demandadas por los sindicatos.

De esta forma, la ley sigue recogiendo un claro abaratamiento del despido, ya sea por:

- rebaja directa de la indemnización de las extinciones improcedentes -que se reduce para todos los casos de 45 días por año y un máximo de 42 mensualidades a 33 días por año y 24 mensualidades de tope-; o
- por las mayores facilidades dadas a los despidos objetivos individuales y colectivos por causas económicas, que se pagan a 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades.

Entre estas facilidades destacan:

- una mayor definición de las causas económicas (disminución del nivel de ingresos o ventas ordinarios, durante tres trimestres consecutivos comparados, cada uno, con el mismo trimestre del año anterior), lo que deja menos discreccionalidad a los jueces para determinar la improcedencia de una extinción objetiva por estas causas.
- se elimina la autorización administrativa para los despidos colectivos (ERE) lo que de más poder al empresario para llevarlos a cabo.

Los datos corroboran este abaratamiento del despido ya que sólo entre febrero y abril de este año las extinciones objetivas, la mayoría por causas económicas, pagadas a 20 días han aumentado más de **un 50%** respecto al mismo periodo del año anterior.

El otro gran cambio que en palabras del propio Mariano Rajoy supone un "antes y un después en la normativa laboral" ha afectado a las modificaciones introducidas en la negociación colectiva.

En este caso, se permite:

- la modificación unilateral por parte del empresario de las condiciones sustanciales de trabajo, incluidos los salarios
- el incumplimiento de los convenios superiores (descuelgue) sobre todo en materia salarial; y da prioridad total al convenio de empresa.

Finalmente, el trámite parlamentario tampoco ha cambiado otra de las grandes novedades de la reforma: el contrato de emprendedores; que podrán seguir utilizando las empresas con menos de 50 trabajadores. Este contrato bonificado tiene además un periodo de prueba de un año durante el cual el despido es gratuito. Este periodo de prueba es precisamente una de las causas que algunos expertos han denunciado como posiblemente inconstitucional.

## La norma, ante los jueces

El secretario general de los socialistas, Alfredo Pérez Rubalcaba, confirmó que su partido recurrirá la reforma laboral al Tribunal Constitucional, ya que, en su opinión, la norma pone en riesgo la negociación colectiva, abarata el despido y pretende sacar de los convenios colectivos a las pymes.

Este recurso se unirá a la cuestión de inconstitucionalidad presentada por el juez de lo social de Madrid, José Folguera, sobre la eliminación de los salarios de tramitación. No prosperó, sin embargo, el intento de CC OO y UGT de llevar al Constitucional la reforma a través de la Defensora del Pueblo, quien rehusó hacerlo tras conocer los argumentos sindicales.

## Los cambios introducidos en el Parlamento

Los responsables del Ministerio de Empleo han aprovechado el trámite parlamentario para introducir algún cambio, sobre todo de carácter técnico, y guiños a ciertos grupos parlamentarios. Estas son las principales modificaciones respecto al decreto aprobado en febrero.

Despidos colectivos. En los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) la autoridad laboral administrativa fiscalizará la negociación entre las partes y también podrá asesorar a una de ellas (empresa o trabajadores), e incluso podrá mediar para lograr que se pacten los despidos.

Despido por absentismo. una nueva definición: las faltas intermitentes, aunque estén justificadas, si superan el 5% de las jornadas hábiles durante el año, lo que se puede traducir entre 12 y 13 de estas ausencias al trabajo.

Sin pacto en descuelgues. El texto definitivo clarifica el itinerario a seguir cuando no hay pacto en un caso de inaplicación del convenio por decisión de la empresa. Así, el primer paso será intentar resolverlo en la comisión paritaria del convenio; si sigue sin haber acuerdo, se acude a los servicios interprofesionales de mediación y arbitraje estatales o autonómicos pactados; y, solo si dichos servicios no prevén un arbitraje (cuya decisión es vinculante) se acudirá, en tercera instancia.

Causas económicas. El texto definitivo precisa que se producirán con una disminución de ingresos o ventas "ordinarias" y especifica que **los tres trimestres consecutivos deben comparase, cada uno, con el mismo del año anterior.**

Ultraactividad. El límite de la prórroga automática de los convenios pasa de 2 años a 1. Al cabo de este, si no hay acuerdo el contenido decaerá.