

## **LAS ÚLTIMAS NOVEDADES DE LA REFORMA LABORAL, ANALIZADAS EN LA SEDE DE LA CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVARRA (CEN)**

La Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) organizó, el 26 de noviembre, la jornada de "Novedades introducidas en la Reforma Laboral por la Ley 3/2012, de 6-7", impartida por el abogado experto en Derecho Laboral, José Secades, con el fin de explicar la normativa más reciente en relación con la legislación del mercado de trabajo (para consultar el vídeo de esta jornada, pulse aquí).

Así, Secades se refirió a la última reforma laboral, que se puso en marcha con el RD 3/2012, y que ha sido matizada por la Ley 3/2012, que, si bien "no cambia la esencia de la norma anterior", sí introduce alguna modificación de calado relativo. Por ejemplo, así como el Decreto introducía la figura del contrato indefinido en apoyo a los emprendedores, la ley matiza algún aspecto como el de su vigencia: sólo podrá utilizarse este contrato mientras la tasa de desempleo en España no baje del 15%.

Este contrato, dirigido a empresas de menos de 50 trabajadores, es a tiempo completo y, según explicó Secades, "habrá de hacerse, en todo caso, con un periodo de prueba de un año". Precisamente, tal y como explicó el experto, éste es uno de los motivos por los que el PSOE y la Izquierda Plural han presentado un recurso de inconstitucionalidad a la norma. En este sentido, el abogado también incidió en la excepción de que no será necesario periodo de prueba en el caso de que el trabajador vaya a desarrollar sus servicios en un puesto en el que haya trabajado previamente en la empresa.

Otro aspecto que apuntó Secades, en relación con este contrato es que viene acompañado por una serie de deducciones. Por ejemplo, si el contrato se suscribe con un trabajador de menos de 30 años, la deducción será de **3.000 euros**. Asimismo, si el contratado es un parado que lleve al menos 3 meses cobrando una prestación contributiva por desempleo, se deducirán el 50% de las prestaciones que tuviese pendientes de cobrar, con un máximo de doce mensualidades.

En este sentido, el abogado recordó que la fiscalidad de Navarra es distinta, y que aquí, gracias a las recientes ayudas de fomento del empleo, la deducción es de 4.200 euros por la creación de puesto de trabajo indefinido. Sin embargo, la deducción por la prestación contributiva "tiene más aristas", porque, de aplicarse en Navarra, "el Gobierno estaría deduciendo por una prestación por desempleo que él no se ahorra". Sin embargo, Secades consideró interesante que se llegue a algún tipo de acuerdo entre los gobiernos navarro y nacional, para evitar que "los empresarios de la Comunidad Foral estén en desigualdad".

El decreto de reforma laboral también estableció algunos límites a este contrato, como el de que no pudieran aplicarlo aquellas empresas que, en los últimos 6 meses, hubieran llevado a cabo despidos objetivos que hayan sido declarados improcedentes por sentencia o que hubieran EREs de extinción. Dicho esto, la Ley 3/2012 todavía limitó más el contrato ampliando la prohibición a todo tipo de despidos declarados improcedentes (no sólo objetivos, sino también disciplinarios), tanto a raíz de una sentencia como si el reconocimiento de la improcedencia hubiera tenido lugar en un acto de conciliación.

Otro contrato al que Secades se refirió, y que viene contemplado en la reforma laboral, es el de para la formación y el aprendizaje, y que tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Recientemente, el Gobierno ha aprobado el reglamento por el que se desarrolla esta modalidad, así como se sientan las bases para una formación profesional dual, y que viene recogido en el Real Decreto 1529/2012, de 8-11.

### **Flexibilidad interna como alternativa al despido**

Por otra parte, Secades también se refirió a las medidas que contempla la reforma laboral para favorecer la flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo. Por ejemplo, el Real Decreto establecía que el empresario disponía de un 5% de la jornada de trabajo anual para distribuir irregularmente, y, sin embargo, la Ley ha ampliado este porcentaje hasta el **10%**, tal y como ya acordaron patronal y sindicatos en su Acuerdo para la Negociación Colectiva del pasado mes de enero. La norma de julio también añade el aspecto formal de que el trabajador que vaya a cubrir esa jornada irregular deberá ser informado con diez días de antelación.

Por otra parte, en materia de ERE de suspensión, el decreto también establecía que la autoridad laboral ya no tenía facultades resolutorias, y, en caso de desacuerdo, los trabajadores podrían recurrir al juzgado de lo social. Esos sigue así con la Ley, pero ahora se reconoce la autoridad laboral pueda impugnar el acuerdo de suspensión si, tras un acuerdo en el periodo de consultas, entiende que ha habido un fraude en la causa alegada. A este respecto, Secades recordó que, el pasado 30 de octubre, se publicó en el BOE el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Secades también se refirió a otro aspecto que ha cambiado en la Ley 3/2012, como es el de la limitación de la ultraactividad de los convenios. Antes, cuando un convenio colectivo vencía, y no se llegaba a acuerdo, el convenio quedaba vigente. Sin embargo, el Real Decreto 3/2012 limitó esa ultraactividad a dos años que, una vez transcurridos, llevan a que el convenio de referencia pase a ser uno de ámbito superior (el experto en Derecho Laboral advirtió de que podría darse el caso de que no hubiera convenio superior), a no ser que haya pacto en contrario. La reciente ley limitó aún más esta ultraactividad, hasta un año.

### **Prioridad del convenio de empresa frente a los de ámbito superior**

En materia de negociación colectiva, Secades también explicó cómo, en materia de negociación colectiva, “antes la regla de oro era la de que un convenio, mientras estuviera vigente, no podía ser alterado por un convenio de ámbito distinto”. Sin embargo, tras la reforma laboral, la norma ha pasado a ser la de que “el convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa sobre los convenios de ámbito superior” en materias como el salario o la jornada. De hecho, “la Ley 3/2012 no sólo conserva esta fórmula, sino que la refuerza”, explicó éste. A este respecto, el abogado recordó que la prioridad es del convenio estatutario y, por lo tanto, no bastaría con un pacto de empresa.

De cara a la proximidad del año 2013, Secades también centró parte de su intervención en señalar algunas recomendaciones de cara a la negociación colectiva del próximo año. En este sentido, el abogado se refirió al acuerdo suscrito por CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, el pasado mes de enero, en el que vienen pactados distintos criterios de moderación salarial para los próximos años.