

ANÁLISIS EXHAUSTIVO DE LAS 40 ENMIENDAS PRESENTADAS POR EL PP AL DECRETAZO DE REFORMA LABORAL

Joaquín Castiella Sánchez-Ostiz - Lex@ Formación

Primeras modificaciones a la Reforma Laboral:

El objeto del presente artículo es adelantarnos al texto definitivo de la Reforma Laboral, que verá la luz en las próximas semanas. El pasado 16 de abril, el Grupo Popular presentó una serie de enmiendas parciales al texto, que suponen, en gran medida, mejoras técnicas. No obstante, algunas de ellas revisten de especial relevancia.

Por ello, procedemos en primer lugar a realizar un análisis de cada una de las enmiendas de forma esquemático, separando aquéllas que tratan temas sustanciales de aquéllas que únicamente realizan mejoras técnicas, aclarativas, o corrigen simples errores de redacción.

En concreto, de las 41 enmiendas, 26 de ellas tratan temas menores y correcciones o aclaraciones del texto. En cambio, las otras 15 modifican cuestiones clave, que pasamos a analizar en la siguiente tabla:

Nº de enmienda	tema	Descripción del cambio
614	inaplicación convenio	Causa de la inaplicación del convenio (disminución persistente de los "ingresos ordinarios" en comparación con el año anterior)
615	convenio de empresa	Señala expresamente que es posible negociar un convenio de empresa durante vigencia cualquier otro convenio sectorial
618	contratos temporales	Matiza, en relación con la transitoria suspensión del artículo 15.5 del ET, que el plazo de suspensión no computará en ningún caso a partir de 31 de diciembre de 2012, fecha en la que nuevamente entra en juego la regla de los 24 meses.
619	despido colectivo	Se incluyen tres novedades importantes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Habrá que probar con documentación suficiente las causas del despido colectivo cuando se entregue la memoria a los Representantes de los Trabajadores, 2. Será opcional, para el empresario, comunicar individualmente el despido colectivo, 3. Será nulo el despido que tenga por finalidad el acceso a prestaciones por desempleo.
620	formación	Será trabajo efectivo el tiempo dedicado a la adaptación del trabajador al puesto de trabajo.
621	improcedencia del despido	Determinará la extinción del contrato la opción por la indemnización, no el abono de la misma.
623	contrato formativo	En este punto, también hay tres novedades relevantes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Se establece la posibilidad de concertar otro contrato formativo por otra formación diferente, 2. Permite dicho contrato formativo para aquéllos que estén cursando estudios de FP, y 3. Exige que se justifique la formación al finalizar el contrato.
632	inaplicación convenio	Atribución y exposición de las funciones concretas de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
635	Cálculo de la indemnización	Se aclara que, para el cálculo de la indemnización, tanto en relación con el tramo de 33 como el de 45 días, se prorratearan en ambos casos por meses los períodos inferiores a un año.
642	Inicio del desempleo en los ERES	Se permite que el trabajador vaya al desempleo a partir de la fecha en la que el empresario comunica a la Autoridad Laboral, no cuando ésta comunica al Servicio Público de Empleo.
647	Contrato apoyo emprendedores	Se modifica el artículo 43 de la Ley sobre el Impuesto de Sociedades con objeto de recoger ya los incentivos que se prevén en el contrato para apoyo de emprendedores.
648	despido improcedente	Se aclara que la desaparición del "despido exprés" obliga al empresario a acudir a Acto de conciliación si quiere que la indemnización esté exenta. No obstante, se establece un período transitorio hasta la próxima entrada en vigor de la Ley.
649	despido por absentismo	Se exige un nuevo criterio para el despido por absentismo: que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores al despido alcance el 5%.
651	Contrato apoyo	No se podrá realizar período de prueba si el trabajador ya ha prestado

	emprendedores	servicios en la empresa, y establece la exigencia para la percepción del desempleo compatible con el trabajo el haber percibido la prestación durante un mínimo de 3 meses.
652	suspensión y reducción de jornada	Causa de la suspensión y reducción de jornada (2 trimestres consecutivos de reducción persistente de ingresos ordinarios y comparación con el año anterior)

Una vez tratadas con carácter esquemático las principales novedades de carácter esencial, procedemos a valorar las que consideramos más interesantes:

- En relación con la suspensión del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, se trata de una inclusión especialmente relevante, ya que hasta ahora no conocíamos realmente si el período en suspensión computaría, o no, a partir de 1-1-2013. Ello provocaba que las empresas se planteasen igualmente rescindir los contratos que llegasen a los 24 meses, ya que existía la duda en relación a la posibilidad de que el contrato que llegase a 24 meses en el período suspendido pudiese convertirse en indefinido llegado el 1 de enero de 2013. Con esta matización, el tema se aclara y por tanto, el tiempo que la regla de los 24 meses está suspendida (desde 31-8-2011 y hasta 31-12-2012) en ningún caso se tendrá en cuenta a efectos del cálculo de los 24 meses.
- La principal novedad en los despidos colectivos es la exigencia de aportar la documentación necesaria para acreditar las causas objetivas a la entrega de la Memoria a la Representación de los Trabajadores. Se trata de una cuestión de especial relevancia, si tenemos en cuenta que, hasta el día de hoy, la jurisprudencia venía exigiendo únicamente explicar las causas, pero no probarlas. Para probarlas estaba el Juzgado de lo Social. Pues bien, a partir de ahora, la prueba se traspasa a la entrega de la Memoria.
- En relación con la improcedencia del despido y el devengo de salarios de tramitación, se aclara la cuestión en el sentido de que no correrán salarios de tramitación aunque el empresario no abone la indemnización al optar por la extinción del contrato. El cambio de la palabra "abono" por la palabra "opción por la indemnización" ofrece, a nuestro juicio, mayor seguridad jurídica al empresario.
- Con respecto al cálculo de la indemnización, realmente se comete, a nuestro juicio, un error en el cálculo de la misma, ya que si prorratamos los períodos inferiores a un año en el tramo de los 45 días por año (que corresponde al período anterior al 12-2-2012), y asimismo también prorratamos los períodos inferiores a un año en el segundo tramo de los 33 días por año (que corresponden al período posterior a dicha fecha), estamos abonando dos veces la misma cuantía. Por ello, no consideramos lógico dicho cambio, aunque con la citada enmienda se evitan dudas interpretativas.
- En relación con los expedientes de despidos colectivos, suspensión y reducción de jornada la modificación es muy práctica, ya que se concreta que el acceso al desempleo es a partir de la comunicación de la empresa a la Autoridad Laboral (tras finalizar el período de consultas), no desde la comunicación de la Autoridad Laboral al Servicio Público de Empleo. Desde que se aprobó la Reforma Laboral se han generado numerosos conflictos en esta materia, ya que la empresa no sabía en qué momento mandar a los trabajadores al desempleo. Por ello, esta cuestión es muy positiva, ya que agiliza el inicio de la aplicación de un despido colectivo, o en los expedientes de suspensión y reducción de jornada.
- En relación con el "despido exprés" se aclara, en la motivación de la enmienda, que la desaparición del despido exprés obliga al empresario y al trabajador a acudir a Acto de Conciliación si quieren que el reconocimiento de la improcedencia suponga la exención completa de la indemnización hasta la cuantía legal. Dicha medida, a nuestro juicio, tiene por objeto luchar contra el fraude en la percepción indebida de prestaciones por desempleo, y complica la gestión de dichos reconocimientos de la improcedencia. No obstante, introduce una disposición transitoria que establece que, desde el 12-2-2012 hasta la fecha de entrada en vigor de la Nueva Ley, estarán exentas las indemnizaciones aunque no se haya acudido a Acto de Conciliación.
- Y, por último, con respecto al despido objetivo por absentismo, considerar que la modificación realizada era necesaria, ya que la existencia de dos bajas por causas no imputables al trabajador podía provocar un despido realmente injusto. La desaparición del índice de absentismo general había provocado que un despido que, hasta la Reforma Laboral, era prácticamente imposible de realizar, se convertía en una vía libre de despidos en muchas ocasiones injusto. Por ello, se presenta como enmienda un requisito añadido para acometer estos despidos, que entendemos especialmente acertado: el trabajador, además de contar con 2 meses consecutivos en los que esté ausente el 20% de las jornadas hábiles, deberá tener en los últimos 12 meses por lo menos un 5% de ausencias. Ello hace que se castigue, no al trabajador con mala fortuna que cae dos veces de baja en dos meses consecutivos, sino a aquél que realmente haga de sus bajas una norma general a lo largo de su relación laboral.