

LA RIFORMA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DEL CONTRATTO DI LAVORO

**INCONTRO DI STUDIO : LE RECENTI
RIFORME DEL LAVORO IN SPAGNA E IN
ITALIA**

FERNANDO ELORZA GUERRERO
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(Associate Professor of Labour Law and Social Security)

Università Roma Tre, 27 settembre 2011

Fecha clave: 12 de mayo de 2010.

El Gobierno español reconoce la gravedad de la crisis económica y anuncia el inicio de importantes reformas estructurales.

* **Ley 27/2009, de 30 de diciembre**, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas (BOE 31-12-2009).

Reformas:

- **Ley 35/2010, de 17 de septiembre**, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE 18-09-2010).
- **Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio**, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE 11-06-2011).
- **Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto**, 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 su protección por desempleo. (BOE 30-08-2011).

LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FASE 1ª: Ley 35/2010, de 17 septiembre

- Se **agiliza** la modificación sustancial condiciones de trabajo y en general todo proceso de **reestructuración organizativa** (arts. 40,41, 47 y 51 ET):
 - **Despido colectivo: plazos inferiores (no más de 30 días; 15 días en empresas de menos de 50 trabajadores) para el período de consultas // La autoridad laboral debe resolver en 7 días si hay acuerdo colectivo.**
 - **Despido colectivo: modificación del concepto causas económicas (“pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos”).**
 - **Se podrá recurrir a la MEDIACIÓN o al ARBITRAJE dentro del período de consultas que se celebra cuando se desea una reestructuración organizativa.**
 - **Establecimiento de normas que pretenden posibilitar la negociación colectiva de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo en empresas sin representación legal de los trabajadores (fórmula difícil) (art. 41.4 párrafos 3º y 4º ET) [v.].**

- Se promueve la **inaplicación** de contenidos pactados en **convenios colectivos**:
 - Salarios: en adelante no será el convenio de sector quien determine condiciones y procedimientos para negociar la inaplicación.
 - Directamente podrá hacerse por acuerdo colectivo de empresa “cuando la situación y perspectivas económicas de ésta podieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo” (art. 82.3 ET).
 - No podrá superar la inaplicación la duración del convenio colectivo de sector, ni en todo caso más allá de tres años.
 - Será los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos del art. 83 ET los que establezcan los procedimientos para resolver las discrepancias en esta negociación (solución extrajudicial).
 - Otras materias contenidas en el convenio colectivo (art. 41.6 ET):
 - En el caso de convenios de sector la inaplicación por acuerdo colectivo podrá referirse a las materias referidas en el art. 41.1 ET, letras b), c), d) y e) (tiempo de trabajo y sistema de remuneración y rendimiento), añadiéndose la novedad de la letra f) (funciones, si exceden art 39 ET).
 - En el caso de los convenios de empresa no hay una limitación específica de las materias susceptibles de inaplicación.
 - Los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal y autonómico del art. 83 ET deberán establecer procedimientos de solución de los conflictos en la negociación, incluido el compromiso de recurrir al arbitraje laboral.

- La **suspensión del contrato de trabajo y la reducción de la jornada de trabajo** por acuerdo colectivo de empresa como alternativa al despido:
 - Suspensión del contrato de trabajo: se insiste en la necesidad de promover acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores buscando aumentar su polivalencia y empleabilidad.
 - Para ello (art. 9 Ley 35/2010) se incrementa la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, que pasa del 50% (previsto por la Ley 27/2009) al 80%, siempre que la empresa haya previsto medidas alternativas para favorecer el mantenimiento del empleo.
 - * Medida eficaz sólo entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011.
 - Se establece (art. 9 Tres Ley 35/2010) que los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo, siempre que se cumplan ciertas condiciones, y hasta un máximo de 180 días (la Ley 27/2009 contemplaba 120 días).
 - Reducción de la jornada de trabajo: no es una opción legal que anteriormente no fuera posible.
 - Disminución temporal entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo.
 - La promoción de acciones formativas también se bonifica en los mismos términos.
 - Se reconoce idéntico derecho a la reposición de la duración de la prestación de desempleo

- **Legitimación para negociar convenios colectivos:**

- Nuevas reglas en el caso de: a) grupos de empresas; b) empresas vinculadas organizativa o productivamente; c) grupo de trabajadores con interés profesional (clarificación). (art. 87.1 ET).
- Se clarifica la legitimación empresarial (art. 87.3 ET) y se fija que en los sectores en que no existan asociaciones empresariales más representativas podrán negociar las asociaciones que lo sean a nivel nacional y de CC.AA.
 - Regla similar se fija para los trabajadores en los casos en que estemos ante un sector sin órganos de representación de los trabajadores (art. 88.2 párrafo 2º ET).

- Preferencia de las **secciones sindicales** para negociar convenios de empresa (art. 87.1 párrafo 2º), así como para participar en los períodos de consultas en los procesos de reorganización productiva.

- **Prioridad aplicativa** en la concurrencia de convenios y acuerdos colectivos:

- Se vuelve a reformar el régimen de inaplicación del salario (art. 83.2 ET):
 - Nueva causa, que se anade a la definida en 2010: cuando la empresa “tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos”.
 - Si no hay acuerdo, cualquiera de las partes puede someter a la Comisión Paritaria del convenio la discrepancia. Después se podría acudir a otros medios de solución extrajudicial establecidos en los acuerdos interprofesionales.

- **Prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre lo dispuesto en convenio colectivo sectorial estatal, de CC.AA., o de ámbito inferior (art. 84.2 ET):**
 - En materias como salario, retribución de horas extras y turnos de trabajo, sistema de clasificación profesional y contratación, conciliación vida laboral y familiar, o tiempo de trabajo.
 - Los convenios y acuerdos interprofesionales del art. 83.2 ET, tanto estatales como autonómicos, podrán establecer otras reglas de estructuración de la negociación colectiva, así como ampliar la relación anterior.
 - Esta prioridad también se establece en el caso de los convenios de grupos de empresas, y de pluralidad de empresas vinculadas.
- Posibilidad de que en las CC.AA. se negocien convenios que desconozcan el convenio estatal, salvo que expresamente se impida por acuerdo (interprofesional) del art. 83.2 ET.
- **Se promueve que los procesos de negociación colectiva sean más ágiles y que culminen con éxito (86 y 89 ET):**
 - Plazo máximo para la negociación de un convenio si el anterior vigencia inferior a 2 años: 8 meses; en los demás casos: 14 meses (art. 89.2 párrafo 3º ET).
 - Insistencia en recurrir al arbitraje laboral para resolver los procesos de negociación fallida (art. 86.3 párrafo 3º ET), sobre el que los acuerdos interprofesionales del art. 83.2 ET deberán pronunciarse. En tanto esto no ocurra la D.A. 1ª del Real Decreto-Ley ordena la obligación de las partes de someterse a arbitraje laboral (polémico).
- Se incrementa el **contenido obligatorio de los convenios colectivos** (art. 85.2 ET): ej. medidas flexibilidad interna.
- La **comisión paritaria** del convenio colectivo incrementa sus funciones (arts. 85.3 y 91 ET).

LA REFORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO

- **Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida: (Ley 12/2001)**
 - Ajuste el régimen de bonificaciones y se incrementa su cuantía (art. 10 Ley 35/2010).
 - Ampliación de los destinatarios de este contrato (art. 3 Ley 35/2010), al tiempo que se promueve la conversión de contratos temporales a esta modalidad contractual.
- **Contrato de trabajo temporal por obra o servicios determinados: (art. 15.1 a) ET)**
 - Amplía su duración de 2 a 3 años, ampliable un año más por convenio colectivo sectorial.
 - Mejora su indemnización de forma progresiva: 8 días por año hasta 31 de diciembre de 2011...finalmente a partir del 1 de enero de 2015, 12 días de salario.
- **Se ajusta la fórmula legal que limita el encadenamiento de contratos temporales (art. 15.5. ET):**
 - Se incluye una referencia a que dicha norma también será de aplicación cuando se produzca una transmisión de la titularidad de la empresa.
 - Además, se incluye un nuevo apartado 9 en el art. 15 ET en el que se establece la obligación del empresario de facilitar por escrito al trabajador un documento justificativo de su condición de trabajador fijo de la empresa.

- **Despido individual objetivo:**

- Se califica como improcedente el despido objetivo individual no producido en forma (antes nulo).
- Se reduce a 15 días el plazo de preaviso (antes 1 mes).
- Se ajusta la definición legal de las causas de despido individual objetivo.
- El FOGASA asume el coste de una parte de la indemnización por despido objetivo económico en el caso de trabajadores con contrato laboral indefinido (8 días/año).
 - Se estudiará la constitución de un Fondo de Capitalización (modelo austríaco de desempleo).

- **Contratos formativos :**

- Contrato de trabajo en prácticas:
 - Se puede celebrar por quien ostente un certificado de profesionalidad (L.O. 5/2002).
 - Prohibición de estar contratado en prácticas en la misma empresa más de 2 años, aunque el trabajador posea distinta titulación o certificado de profesionalidad.
 - Los títulos de grado, master y doctorado no se considerarán todos la misma titulación.

– Contrato para la formación:

- **Ciertas modificaciones en los límites máximos de edad: a) desempleados realizando un ciclo formativo de formación profesional grado medio (hasta los 24 años); b) personas con discapacidad (no hay límite de edad).**
- **En el caso de jóvenes con fracaso escolar una parte de su formación teórica la pueden asumir las Administraciones Públicas, previamente a suscribir el contrato, y posteriormente se computaría como formación.**
- **La competencia profesional adquirida durante el contrato será objeto de acreditación en los términos de la L.O. 5/2002.**
- **El 2º año de contrato el salario no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica (mejora).**
- **Se incluye el derecho a la prestación por desempleo.**

FASE 2ª: Real Decreto-Ley 10/2011

- **Se suspende** por dos años la **norma** (art. 15.5 ET) por la que los trabajadores con contratos temporales más allá de los 24 meses obtenían **automáticamente la condición de fijos** (art. 5 R.D.-L. 10/2011).
- Ampliación del plazo para **convertir contratos temporales** en contratos de fomento de la contratación indefinida: (art. 4 R.D.-L. 10/2011).
 - Dependiendo de los casos: 31 de diciembre de 2011 / 31 de diciembre de 2012.
- **FOGASA:**
 - Se descarta la constitución de Fondo de Capitalización de indemnizaciones por despido.
 - Hasta finales de 2013 se prorroga la financiación parcial por el FOGASA de la indemnización por despido.

- **Se renueva el régimen del “contrato para la formación y el aprendizaje” (nueva denominación):**
 - **Nueva filosofía:** es un contrato que tiene por objeto cualificar al trabajador en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida, con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o el sistema educativo.
 - **Se puede suscribir con hasta menores de 25 años (antes generalmente 21 años). Excepcionalmente, hasta el 31 de diciembre de 2013 se podrá celebrar con trabajadores entre 26 y 29 años.**
 - **Incrementa la duración mínima: 1 año (antes 6 meses).**
 - **La formación debe recibirse en un centro formativo de la red que prevé la L.O. 5/2002 (D.A. 5ª).**
 - **Si el trabajador no tiene el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria, la formación recibida “debe permitir la obtención del título”.**
 - **El tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior al 75 % de la jornada máxima.**
 - **La retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo (peor salario).**
 - **Reducción de cuotas empresariales a la Seguridad Social en el caso de desempleados mayores de 20 años (75% y 100%).**

CONCLUSIONES:

- El proceso de reformas analizado tienen en común su implantación de forma unilateral por el Gobierno, que desde la huelga general de 29 de septiembre de 2010 ha registrado un notable distanciamiento de los agentes sociales (sindicatos y patronal española).
- En **2010** las reformas intentan mejorar:
 - Las técnicas que posibilitan la adaptación de ciertas condiciones de trabajo a la situación de las empresas.
 - Reducir costes del despido individual.
 - Introducir la reducción de jornada como técnica defensiva del empleo.
 - Profundizar en la mejora del régimen de la contratación laboral, estableciendo estímulos a la contratación indefinida, ampliando en cierta medida el trayecto de la contratación temporal y mejorando apreciablemente la regulación del contrato para la formación.
- **2011** ha sido el año de:
 - La reforma del régimen de la negociación colectiva en su conjunto, muy contestada.
 - La supresión de límites notables a la contratación temporal.
 - La reforma del régimen del contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje, intentando promover una formación más rigurosa, pero al mismo tiempo convirtiendo esta modalidad contractual en la puerta de entrada al mercado de trabajo de jóvenes y no tan jóvenes, a bajo precio.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE