



Confederación Andaluza de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual



INFORME ANÁLISIS REFORMA LABORAL FEBRERO 2012

Ante la publicación en el BOE del 11.02.2012 de la denominada **Reforma Laboral**, e independientemente de una valoración posterior más profunda de la misma, pasamos a resumirle los aspectos que hemos considerado más importantes de una forma sencilla y resumida para no cansar su lectura, pero por lo menos sirviendo para una primera toma de contacto de la nueva normativa laboral:

1. **Las Empresas de trabajo Temporal** podrán operar como agencias de colocación.
2. **Fomento de la contratación indefinida para empresas de menos de 50 trabajadores** mediante un nuevo contrato:
 - a. Formalizado a jornada completa.
 - b. El período de prueba será de 1 año**
 - c. Si se formaliza el primer contrato con un menor de 30 años procede una deducción fiscal de 3.000 euros.
 - d. Si se contrata con un desempleado que perciba desempleo, deducción adicional del 50% del desempleo pendiente de percibir.
 - e. El trabajador que percibiera desempleo puede seguir percibiendo el 25% de su prestación, o mantener su derecho a percibir las.
 - f. Este tipo de contrato tiene Bonificaciones a la Seguridad Social dependiendo de la edad del trabajador contratado, menores de 30 años o mayores de 45 años, oscilando entre 1.000 euros y 1.300 euros al año durante tres años.
 - g. Las limitaciones a este tipo de contrato, afectarán a despidos improcedentes y colectivos producidos con posterioridad a esta Ley.
3. **Distribución irregular de la jornada laboral**, a falta de pacto la empresa puede distribuir de manera irregular el 5% de la jornada.
4. **Las suspensiones de los contratos de trabajo o reducción de la jornada laboral**, independientemente del número de trabajadores afectados, previa tramitación ante la autoridad laboral, serán decididas por el empresario, eliminando la necesaria Resolución administrativa de la Autoridad Laboral, impugnables ante el Juzgado de lo Social de forma individual o mediante conflicto colectivo en función del número de trabajadores afectados.
5. **Inaplicación en la empresa de las condiciones laborales de un Convenio Colectivo**, sectorial o de empresa, pudiendo modificarse mediante acuerdo con los trabajadores las condiciones de jornada, horario, cuantía salarial, funciones, mejoras del sistema de seguridad social, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Concurren las causas económicas cuando:
 - a. Existencia de pérdidas actuales o previstas.
 - b. Disminución persistente del nivel de ingresos o ventas
 - c. Se entiende disminución persistente si se produce durante 2 trimestres consecutivos.

FEAPS Andalucía es una ONG sin ánimo de lucro, compuesta por 140 entidades, que atienden a 14.500 personas con discapacidad intelectual, en 540 centros. El movimiento asociativo, FEAPS Andalucía, lo conforman 65.000 familias de toda nuestra comunidad autónoma.

Av. Alcalde Luis Uruñuela nº 19 Local 10 1ª Planta - 41020-SEVILLA - 954 52 51 99 - Fax: 954 52 95 71 - www.feapsandalucia.org



Confederación Andaluza de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual



6. **Prioridad en la aplicación de los Convenios de Empresas respecto de los de ámbito superior**, en aspectos como cuantía de salario base y complementos, horas extras, horario, tiempo de trabajo, vacaciones.
7. **Se especifican y concretas las causas en los supuestos de despido por causas económicas**, aclarando que deberán existir pérdidas actuales o previstas, o disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, aclarando que se entiende disminución persistente si se produce durante 3 trimestres consecutivos.
8. **El Despido colectivo elimina la autorización de la Autoridad Laboral**, ordenando el procedimiento que debe seguir el empresario, comunicación de inicio de período de consultas y comunicación a la Autoridad Laboral del inicio de las mismas que velará por la efectividad de dicho período de consultas, que acabará con acuerdo o sin acuerdo, en cuyo caso la impugnación será ante el Juzgado de lo Social por el procedimiento correspondiente.
9. **El Despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo que alcancen el 20% en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos**, elimina la exigencia simultánea del índice de absentismo de referencia del total de la plantilla del 2,5% en los mismos períodos. Esto significa que se someterá a valoración exclusivamente cada trabajador de manera individualizada.
10. **La Indemnización en los supuestos de declaración judicial de improcedencia será de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades**, siendo de aplicación dicha cuantía para los contratos que se formalicen a partir de la entrada en vigor de este R.D.Ley (13.02.2012). Las indemnizaciones de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor, se calculará a razón de 45 días por año de servicio con el máximo de las 42 mensualidades por el tiempo de prestación de servicios anterior a la entrada en vigor de esta norma.
11. **El abono de la indemnización determina la extinción del contrato en la fecha del cese efectivo en el trabajo**, por lo que quedaremos a la espera del desarrollo de este punto por la incidencia que tiene esta reforma respecto de los salarios de tramitación cuando la Sentencia declara la improcedencia del despido y se opta por la indemnización, **desapareciendo la posibilidad de optar por la extinción del contrato con la consignación judicial del antiguo art. 56.2 estatuto de los Trabajadores.**
12. **El FOGASA resarcirá al empresario 8 días de indemnización en los supuestos de despido colectivo y por causas objetivas de los art. 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.**

FEAPS Andalucía