

COMPARATIVA DE LAS REFORMAS LABORALES Y EL ACUERDO DE GOBIERNO PSOE-UP



Realizado por:
Ángel Luis Parras
Alejandro del Río
Cristian Jiménez

REFORMAS LABORALES TRAS LA CRISIS DEL 2008

- 1ª Reforma. Gobierno del PSOE con Zapatero. R.D. Ley 35/2010
- 2ª Reforma. Gobierno del PP con Rajoy. R.D. Ley 3/2012
- Gobierno de PSOE y UP. **¿Derogación de las reformas?**



AGENCIAS DE COLOCACIÓN (ETT)

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo Gobierno
<p>El Art. 43 del E.T. prohibía expresamente las ETTs “prohibir el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario”. La Ley 14/94 las autoriza si bien con limitaciones en la duración y utilización.</p> <p>No se podía utilizar este tipo de contratación en trabajos peligrosos. Sucesivas modificaciones 1995; 1999; 2001, van retirando las limitaciones. Solo se mantienen que sean entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro y realizar actividades de intermediación laboral.</p>	<p>Las Agencias de Colocación podrán ser <u>privadas con y sin ánimo de lucro</u>. El trabajador deberá estar inscrito como solicitante desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal y suscribir compromiso de actividad. Una vez inscrito el trabajador beneficiario de prestaciones y subsidios podrán requerirlos servicios de agencias de colocación.</p> <p>Las ETTs <u>quedan autorizadas para ceder trabajadores en actividades peligrosas</u>.</p>	<p>Las ETTs quedan autorizadas para actuar como <u>Agencias de Colocación garantizando a los trabajadores</u> la gratuidad del servicio.</p> <p>Que se consideren como Agencias de Colocación abre las puertas a que las ETTs entren en las bolsas de desempleados del SEPE y hagan de intermediarios y prestadores de servicios a la vez.</p>	<p>No dice nada.</p>

DESPIDO IMPROCEDENTE

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo Gobierno
Indemnización 45 días/año trabajo tope 42 mensualidades.	Se mantiene igual.	Indemnización 33 días/año trabajado, tope 24 mensualidades.	No dice nada.
No existe tope en su cuantía máxima.	Se mantiene igual.	La indemnización no podrá ser superior a 720 días salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al R.D. resultase un número de días superior en cuyo caso se aplicará éste como importe máximo sin que pueda exceder de 42 mensualidades.	No dice nada.
Salarios de tramitación por despido improcedente hasta notificación de sentencia o hasta reconocimiento de la improcedencia por la empresa. No se generaban si la empresa consigna el importe de la indemnización en las 48 horas siguientes al despido.	Se mantiene igual.	No hay salarios de tramitación si se opta por la indemnización, pero sí si se opta por la readmisión.	No dice nada.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Antecedentes

La Ley 32/84, bajo el gobierno de Felipe González (PSOE), deroga la disposición transitoria de la Ley 8/1980 (Estatuto de los Trabajadores) que limitaba esta modalidad de contratos a determinados sectores, pasando a ser una “modalidad normal del contrato de trabajo”.

La ley 12/2001, bajo el gobierno de Aznar (PP), pasa a considerar “tiempo parcial” a cualquier trabajador que trabaje menos horas que un trabajador equiparable, eliminando el límite del 77% de la jornada existente hasta el momento.

R.D. Ley 35/2010

En los contratos a tiempo parcial no esta permitido realizar horas extras.

Las horas complementarias se consideraran aquellas que se realicen por encima de la jornada pactada pero que no superen el tiempo máximo de trabajo fijado por Convenio o Estatuto.

R.D. Ley 3/2012

Se permiten las horas extras en la misma proporción que el tope anual de 80 horas extras para jornada completa.

Acuerdo Gobierno

Reforzar el control de la contratación a tiempo parcial, en especial en lo relativo a la distribución irregular del tiempo de trabajo contratado. Para ello, revisaremos la normativa sobre trabajo a tiempo parcial, para prevenir su uso fraudulento y para garantizar efectivamente que las condiciones de trabajo y los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial son iguales al de los contratados a tiempo completo.

Intensificaremos las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, particularmente en materia de tiempo de trabajo y de economía irregular. También se endurecerá el régimen de infracciones y sanciones aplicables frente a eventuales incumplimientos por parte de las empresas.

Reforzaremos la obligación de constancia expresa del horario de trabajo en el contrato a tiempo parcial.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo Gobierno
<p>Las causas para justificar las modificaciones colectivas son las económicas, técnicas, productivas u organizativas.</p>	<p>Se añade una nueva causa: prevenir la evolución negativa de empresas o mejorar situación y perspectivas de la misma.</p> <p>En las modificaciones sustanciales de carácter colectivo <u>con acuerdo sólo serán impugnables</u> ante la Jurisdicción Social <u>por mala fe en las negociaciones</u> (dolo, coacción, etc.).</p>	<p>Se flexibiliza: se dan nuevas definiciones más abiertas para las causas de índole económicas, técnicas, organizativas o de producción como aquellas de las perspectivas económicas negativas, pérdida de contratos o introducción de nueva maquinaria.</p> <p>Prioridad de permanencia de la RLT y se establece la posibilidad de fijar en la negociación criterios de preferencia para no movilidad como cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.</p>	<p>Recuperar los derechos laborales en los procesos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, revisando las causas y el procedimiento, garantizando su reversibilidad y su carácter negociado.</p>
<p>Modificación colectiva: Periodo de negociación <u>no inferior</u> a 15 días.</p>	<p>Modificación colectiva: Periodo de negociación <u>no superior</u> a 15 días</p>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>No dice nada</p>

SUSPENSIÓN, REDUCCIÓN O EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo Gobierno
<p>Es necesaria la autorización previa de la Autoridad Laboral antes de proceder a aplicar la medida colectiva, ya sea de ERE o ERTE.</p> <p>Las causas podrán ser combatidas y analizadas en su totalidad por la jurisdicción Social.</p>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>Se mantiene el procedimiento administrativo pero <u>ya no es necesaria la autorización previa de la Autoridad Laboral</u>. De alcanzarse un acuerdo con los trabajadores, <u>se presumirá que concurre la causa justificativa</u>.</p> <p>Solo podrán reclamar por las causas en caso de no alcanzarse un acuerdo, en el que la jurisdicción Social declarará la medida como justificada o injustificada.</p>	<p>Revisar las causas del despido para hacer más precisa la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y reforzaremos el papel de la ITSS y la autoridad laboral en el control de los despidos colectivos y en otros expedientes de regulación de empleo.</p>
<p>Si el trabajador con ERE de reducción o suspensión es finalmente despedido se le repondrá la prestación de desempleo hasta el límite de 120 días.</p>	<p>Si el trabajador con ERE de reducción o suspensión es finalmente despedido se le repondrá la prestación de desempleo hasta el límite de 180 días.</p>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>No dice nada.</p>
<p>Reducción entre el 33% y el 50% de la jornada</p>	<p>Reducción de jornada entre el 10% y el 70%.</p>	<p>Se mantiene igual</p>	<p>No dice nada.</p>

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR ABSENTISMO

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo Gobierno
<p>Cabe extinción por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, <u>siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 %</u> en los mismos periodos de tiempo.</p>	<p>Cabe extinción por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, <u>siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 %</u> en los mismos periodos de tiempo.</p>	<p>Cabe extinción por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.</p> <p><u>Desaparece el requisito de absentismo de la plantilla.</u></p>	<p>Derogaremos la posibilidad de despido por absentismo causado por bajas por enfermedad.</p>
<p>No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones.</p>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>No dice nada.</p>

CONVENIOS COLECTIVOS

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo Gobierno
<p>Se introduce por primera vez la posibilidad de realizar el <u>descuelgue de convenio</u> en la reforma laboral de 1994.</p>	<p>Para no aplicar el salario establecido en Convenio colectivo en supuestos de ausencia de representación legal de trabajadores se podrá nombrar comisión negociadora “ad-hoc” de 3 trabajadores o de sindicatos más representativos de 3 miembros.</p>	<p>Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrá inaplicar las condiciones que afecten a: Jornada de trabajo, distribución de tiempo de trabajo, sistema de remuneraciones, sistema de trabajo y rendimiento y funciones cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.</p>	<p>Revisaremos el mecanismo de inaplicación de los convenios colectivos, orientándolo a descuelgue salarial vinculado a causas económicas graves.</p>
<p>No existe prioridad de convenios de empresa sobre los de ámbitos superiores.</p>	<p>Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma estableciera reglas distintas.</p>	<p>Prioridad en las siguientes materias: cuantía del <u>salario base y de los complementos salariales</u>; <u>el horario y la distribución del tiempo de trabajo a turnos</u> y la planificación anual de las vacaciones; adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; adaptación a los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa; medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p>	<p>Derogaremos la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los convenios sectoriales.</p>

VIGENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo Gobierno
<p>Una vez concluido el tiempo de vigencia del convenio, sus efectos se prorrogan mediante el mecanismo de la ultractividad de los convenios.</p>	<p>No modifica nada.</p>	<p>Una vez denunciado y concluida su duración, la vigencia del Convenio se producirá en los términos pactados en él, si bien decaerán las cláusulas convencionales por las que se renunciara al ejercicio de huelga. <u>Transcurridos dos años una vez denunciado y terminada la vigencia sin acordar un nuevo convenio</u>, la vigencia del convenio decaerá aplicándose el convenio de ámbito superior que fuera de aplicación.</p> <p>En el plazo de un mes tras la recepción de la comunicación se deberá proceder a constituir la Comisión Negociadora que establecerá el calendario.</p>	<p>Derogaremos las limitaciones al ámbito temporal del convenio colectivo, haciéndolo llegar más allá de las previsiones contenidas en el mismo, tras la finalización de su vigencia y hasta la negociación de uno nuevo.</p>

TIEMPO DE TRABAJO Y TELETRABAJO

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo Gobierno
Cabe pacto en convenio o acuerdo colectivo sobre distribución irregular de la jornada.	No se modifica.	La <u>empresa podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo</u> . Por acuerdo en convenio, se podrá ampliar dicho porcentaje.	Derecho a la desconexión y la adecuada gestión del tiempo de trabajo dentro de la normativa laboral, así como a la protección efectiva en casos de embarazo y lactancia.
No se definía que es el teletrabajo. Su uso y regulación se han limitado a los acuerdos que se hicieran por empresas.	No se definía.	Aquel en el que el trabajador presta servicios principalmente en su domicilio o en el sitio designado por él. Ha de ser contrato por escrito. Tendrán los mismos derechos que el resto de trabajadores.	No dice nada.

CONTRATO DE APOYO A EMPRENDEDORES

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo Gobierno
No previsto.	No previsto.	<p>Lo podrán suscribir las empresas de menos de 50 trabajadores, indefinido y a jornada completa mientras la tasa de desempleo supere el 15%.</p> <p><u>El periodo de prueba será de 1 año.</u> El trabajador puede compatibilizar a su elección, junto con el salario, el 25% de la prestación por desempleo que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de la contratación. No se podrá concertar en empresas que en los 6 meses anteriores hubieran realizado despidos objetivos declarados improcedentes por sentencia o hubieran hecho despidos colectivos.</p>	No dice nada. Se encuentra derogado por RD en 2018 al bajar la tasa de desempleo. Mientras no se supere el 15% de tasa de desempleo no podrán utilizarse.

FORMACIÓN PERSONAL

Antecedentes

Se reconocían permisos para asistencia a exámenes y preferencia de elección de turno para asistir a formación para la obtención de un título académico o profesional. Asimismo se reconoce la adaptación de la jornada para poder asistir a cursos de FP.

R.D. Ley 35/2010

Se mantiene igual.

R.D. Ley 3/2012

Se reconoce como derecho del trabajador el recibir formación a cargo de la empresa para adaptarse a las modificaciones del puesto y para favorecer su posibilidad de empleo.

Se añade permiso retribuido de 20 h. anuales acumulables por 3 años para formación vinculada al puesto de trabajo cuyo disfrute será fijado de mutuo acuerdo con la empresa.

Acuerdo Gobierno

Plan Estratégico de Formación Profesional Dual, incorporando a las empresas con fórmulas flexibles y creando consorcios con la participación de los agentes sociales y la comunidad educativa.

Impulsaremos una nueva Ley de Ordenación de la FP que incluya una regulación específica de la FP Dual y que incorpore en todos los títulos un módulo de digitalización.

Potenciaremos la formación del profesorado en la FP y su estabilidad dentro del sistema educativo.

CONTRATOS DE FORMACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo Gobierno
<p>No generan derecho a desempleo.</p> <p>Prácticas de 4 años desde terminación de estudios.</p> <p>La incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción, riesgo en embarazo, riesgo de lactancia <u>NO interrumpen el cómputo del periodo máximo.</u></p>	<p>Generan derecho a desempleo.</p> <p>Prácticas 5 años, discapacitados 7, desde terminación de estudios.</p> <p>La incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción, riesgo en embarazo, riesgo de lactancia <u>interrumpen el cómputo del periodo máximo.</u></p>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>Revisión de los contratos formativos y aprobación y desarrollo del <u>Estatuto del Becario para que su uso responda a finalidades exclusivamente formativas.</u></p> <p>Impulsaremos la mejora de sus retribuciones y limitaremos el encadenamiento de periodos de prácticas y estableciendo un <u>porcentaje máximo de becarios y becarias</u> en las empresas.</p>
<p>Se introducen los conceptos de subcontratación con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en el año 1994, aunque su uso se había empezado a realizar con anterioridad a este.</p>	<p>No dice nada.</p>	<p>No modificado en esta reforma sino anteriormente, en el 2011, en la que solo se incluyen obligaciones para comprobar el alta en la Seguridad Social para las empresas contratistas.</p>	<p>Modificaremos el art. 42.1 del Estatuto de los Trabajadores sobre contratación y subcontratación laboral a efectos de limitar la subcontratación a servicios especializados ajenos a la actividad principal de la empresa.</p>

CONCILIACIÓN FAMILIAR / REDUCCIÓN DE JORNADA

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo Gobierno
La reducción de jornada por cuidados deberá ser entre un 12,5 y un 50% de la jornada contratada.	Se mantiene igual.	Se modifica y ahora <u>la reducción de jornada será con carácter diario</u> , eliminando la posibilidad de excluir de la jornada laboral fines de semanas y festivos cuando la distribución de la jornada semanal los incluya de manera regular.	Promoveremos un pacto social y político por la Racionalización de los horarios que incluirá una Ley de usos del tiempo y racionalización de los horarios. Todo ello nos permitirá reorganizar completamente los tiempos de trabajo, ocio y cuidados.
La concreción de jornada está reconocida como un derecho dentro de su jornada ordinaria.	Se mantiene igual.	La concreción horaria podrá ser regulada en sus criterios de adopción por convenio colectivo, atendiendo a las necesidades productivas y organizativas de la empresa. El trabajador deberá preavisar, salvo por fuerza mayor, con al menos 15 días de antelación o lo que determine el convenio.	Igual que en el apartado anterior.