

INFORME U.T.F. SOBRE LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

Se procede por parte del Sindicato Unión de Trabajadores de Farmacia (U.T.F.), al análisis del contenido del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, especialmente en todo aquello que afecta a los trabajadores del sector de las oficinas de farmacia.

1.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Comenzaremos por la medida que más controversia ha suscitado, y que es la referida a las consecuencias económicas derivadas de un despido improcedente.

1.A.- DESPIDO IMPROCEDENTE.

- La indemnización por despido improcedente pasa a cuantificarse en 33 días de salario por año de servicio, con el límite de 24 mensualidades. (Hay que recordar que antes de la reforma era de 45 días por año trabajado con el tope de 42 mensualidades). En los nuevos contratos que se suscriban tras la reforma, la indemnización se calculará íntegramente conforme a tal criterio.

En las contrataciones anteriores a la reforma, la indemnización por despido improcedente será la suma de:

- La indemnización de 45 días de salario por año de servicio calculada desde la fecha de antigüedad hasta el 11.02.2012.
- La indemnización de 33 días de salario desde el 12.02.2012 hasta la fecha del despido.

El importe resultante no podrá exceder de 720 días de salario (24 mensualidades), salvo que el cálculo de los servicios previos al 12.02.2012 exceda de tales 720 días, en cuyo caso el importe de la indemnización quedará congelado en tal importe acumulado a fecha 11.02.2012, sin que, en cualquier caso, pueda exceder de 42 mensualidades de salario. Así, en relación a tal tope máximo de indemnización, pueden darse tres situaciones:

- ✓ Los trabajadores con un contrato formalizado el 12 de Febrero de 1984 o con anterioridad, alcanzan el tope de las 42 mensualidades, pues a 12 de Febrero de 1984 se tiene una antigüedad de 28 años o más y ya se ha alcanzado ese tope, y por tanto, tendrán derecho a una indemnización de 45 días de salario por año de servicio.
- ✓ Quienes fueron contratados entre el 13 de febrero de 1984 hasta el 12 de febrero de 1995, cobrarán una indemnización máxima comprendida entre 41 y 25 mensualidades de su salario, según el tiempo trabajado en la empresa a razón de 45 días por año de servicio hasta el 11.02.2012; esa indemnización ya no aumentará aunque el despido se produzca dentro de unos años, ya que con el derecho adquirido en el momento actual superan el tope de 24 mensualidades que se ha establecido en la reforma.

- ✓ Y a los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral después del 12 de febrero de 1995 habrá que aplicarles el tope máximo de 720 días (24 mensualidades) del que no podrán pasar con independencia de su antigüedad.
- Aquellos contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes de la reforma, que ya preveían indemnizaciones de 33 días para los despidos objetivos declarados improcedentes de determinados colectivos de trabajadores, seguirán rigiéndose por tal normativa para dicho supuesto exclusivamente, por lo que en el caso de despidos disciplinarios improcedentes se les aplicará la norma establecida en la actual reforma.
- Desaparecen los salarios de tramitación, (los generados desde la fecha del despido hasta la fecha de la resolución judicial) salvo en los casos de nulidad de despido (en los que la readmisión es obligatoria), o en los casos de improcedencia en los que la empresa (o el trabajador cuando le corresponda tal opción) opten por la readmisión. No obstante, cuando el despido sea un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, y el despido sea declarado improcedente, habrá que abonar en todo caso los salarios de tramitación (aunque se opte por la no readmisión y el pago de la indemnización). Sobre esta materia de los salarios de tramitación, ya se han producido los primeros fallos judiciales que viene a interpretar el texto de la misma, en relación a procedimientos cuyo origen es anterior a la reforma, resolviéndose la cuestión de distinta forma. Así, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en su sentencia de 21 de Febrero de 2012, considera en su fundamentación jurídica que *“conforme la anterior normativa la parte demandante tendría derecho a cobrarlos y no lo tendría conforme a la nueva. Al efecto, basta con ver la redacción del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores en su actual redacción y en la inmediatamente previa”* para finalmente reconocer el cobro de los mismos a los trabajadores con base en nuestra Constitución y en el Código Civil. Del mismo modo, se razona en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 15 de Marzo de 2012. Por el contrario, el Juzgado de lo Social de León en su sentencia de 20 de Febrero de 2012, entiende que es en el momento en el que se enjuicia el asunto cuando hay que aplicar la normativa referente a los salarios de tramitación y no en el momento del despido, por esto, aunque el despido haya sido anterior al 11 de febrero, al ser declarado improcedente con posterioridad, no corresponderían salarios de tramitación puesto que para esa fecha, éstos habrían desaparecido.
- Por lo indicado anteriormente, desaparece la figura de la consignación judicial de la indemnización y el reconocimiento de la improcedencia, por lo que ya no podrá hacerse en la carta de despido ni mediante escrito presentado en el Juzgado.

1.B.- DESPIDO OBJETIVO. Los supuestos ya existentes son revisados, facilitando los requisitos para proceder al mismo:

-causas económicas.- Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

-absentismo.- Es el referido a faltas de asistencia del trabajador aunque las mismas sean justificadas. En este tipo de despido objetivo que se basa en absentismo acumulado pero persistente del trabajador, se entiende que se puede utilizar esta causa de extinción cuando las ausencias del trabajador alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un período de 12 meses, ya no se toma en consideración, para que proceda tal despido, el índice del 2,5% de absentismo del total de la plantilla. Se mantienen la larga lista de ausencias que no computan a efectos de esta causa de despido: huelga legal, actividades representativas, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, violencia de género. Tampoco computan las faltas, aun justificadas por enfermedad común, cuando la baja supere los veinte días consecutivos.

Se mantiene la necesidad de la intermitencia de las faltas, de tal modo que no se podrá acudir a esta medida de extinción cuando se trate de días consecutivos comprendidos en una única baja.

- falta de adaptación a las modificaciones técnicas introducidas en el puesto de trabajo.-

Se introducen tres novedades:

a) Previamente a su implantación el empresario debe ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación. No se establece plazo alguno para la misma (antes dos meses desde la introducción de la modificación).

b) No se establece ningún límite a la duración de la formación (antes tres meses).

c) La extinción no puede ser acordada por el empresario hasta que no hayan transcurrido, como mínimo, dos meses o bien desde la introducción de la modificación o en su caso, desde que finalizó la formación.

1.C.- DESPIDO COLECTIVO. Al igual que ocurría antes, supone la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte entre otros supuestos, a diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

Se modifica el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, simplificando la definición de las causas referidas que motivan dichos despidos.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de

trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se elimina por tanto el hecho de que la empresa deba justificar la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, primando únicamente la acreditación de las causas alegadas.

Igualmente se flexibiliza el procedimiento a seguir, al igual que en el supuesto de suspensión de contratos o reducción de jornada, como requisito para poder efectuar los despidos objetivos. La empresa deberá poner en conocimiento de la Autoridad Laboral y de los representantes de los trabajadores el planteamiento de tal despido colectivo, así como el inicio y finalización del período consultas (15 días en empresas de menos de 50 trabajadores) y la decisión final del empresario (haya o no acuerdo en tal período), se elimina la necesidad de autorización administrativa previa, si bien se hace imprescindible seguir el procedimiento establecido. La Autoridad Laboral se limita a recabar con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo (que debe emitirse en el plazo de 15 días desde la finalización del período de consultas), a comunicar el expediente a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a realizar advertencias o recomendaciones a las partes negociadoras durante el período de consultas.

Tras el fin del período de consultas, con o sin acuerdo, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados, debiendo haber transcurrido al menos 30 días entre la comunicación a la Autoridad Laboral de la apertura del período de discusión y consultas y la fecha de efectos del despido. La decisión empresarial puede ser impugnada judicialmente.

Por último, hemos de referir que la reforma mantiene la indemnizaciones previstas anteriormente de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de 12 mensualidades, y ello, tanto para el despido objetivo individual como para el colectivo.

2.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.

La empresa podrá modificar las condiciones de trabajo, reconocidas en contrato de trabajo, en acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas en virtud de una decisión del empresario, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se determina que las razones objetivas que justifican la modificación sustancial de condiciones de trabajo serán las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, desapareciendo con la reforma la necesaria vinculación que se hacía anteriormente a que esas medidas adoptadas contribuyeran a prevenir una evolución negativa de la empresa.

Se incluye como novedad la posibilidad de modificar la cuantía salarial de los trabajadores (reducción salarial por razones objetivas).

El plazo de preaviso de las modificaciones individuales pasa de 30 a 15 días; y en las colectivas, de 30 a 7 días (desde la notificación de la modificación tras el fin del período de consultas sin acuerdo).

La opción del trabajador de, ante la modificación planteada, rescindir su relación laboral con derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un límite de 9 mensualidades, va referida en la actualidad al haberse ampliado los supuestos de modificación a las materias de: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración y cuantía salarial, así como funciones. se amplía a los supuestos de modificación del sistema de remuneración y cuantía salarial y a la modificación de funciones que excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.

3.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Se flexibilizan las razones objetivas que justifican el traslado de trabajadores (que les implique cambio de residencia), desapareciendo el elemento valorativo de que la medida contribuya a mejorar la situación, la posición en el mercado o la respuesta a la demanda de la empresa.

Desaparece la posibilidad existente anteriormente de que la Autoridad Laboral en los traslados colectivos, ordenara la ampliación del plazo de incorporación del que disponía el trabajador (30 días) y la consiguiente paralización hasta 6 meses de la efectividad del traslado por motivos económicos o sociales.

Mediante convenio colectivo (o acuerdo en el período de consultas) podrán establecerse (ante el traslado) prioridades de permanencia (además de los representantes de los trabajadores) de los trabajadores con cargas familiares, los mayores de determinada edad o los discapacitados.

4.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DESCUELGUE Y VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.

A nuestro juicio esta materia constituye otro de los aspectos de mayor trascendencia que se contemplan en el Real Decreto Ley, por cuanto modifica en gran medida la normativa hasta ahora existente en materia de regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

Se otorga prioridad aplicativa a los convenios que puedan suscribirse a nivel empresarial, es decir, en cada oficina o grupo de farmacias, resultando aquéllos inatacables por lo dispuesto en el convenio nacional en un conjunto amplio de materias que detallamos a continuación:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Por tanto y mediante convenios de empresa, las oficinas de farmacias pueden regular nuevas condiciones laborales que pueden afectar a las materias anteriormente relacionadas, al margen como decimos, de lo establecido en el convenio del sector.

Por otro lado, se potencia el descuelgue (la inaplicación del convenio colectivo), que se amplía a materias distintas del salario y así cuando concurren causas económicas (existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución durante 2 trimestres consecutivos del nivel de ingresos o ventas) técnicas, organizativas o productivas, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las condiciones laborales apuntadas: Jornada de trabajo; horario y distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración y cuantía salarial; sistema de trabajo y rendimiento; movilidad funcional; y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social (así pues el descuelgue de convenio ya no es exclusivamente salarial, sino que puede afectar a otras condiciones de trabajo).

Para proceder al descuelgue, se exige necesariamente la apertura de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción. Si en el período de consultas no se alcanza un acuerdo, se someterá el descuelgue a la Comisión Paritaria del Convenio; y si la Comisión Paritaria tampoco alcanza un acuerdo se someterá a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, y, en su caso, al arbitraje. En última instancia, si no se alcanzará acuerdo, se podrá acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que dictará su decisión en un plazo de veinticinco días.

Igualmente resulta afectado el mantenimiento de vigencia de los convenios colectivos ya denunciados en la fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012. Se reduce a dos años la ultraactividad de los textos convencionales.

En nuestro caso y dado que el convenio colectivo para oficinas de farmacias se encontraba denunciado al publicarse la presente reforma laboral, los dos años de ultraactividad se cuentan desde la entrada en vigor de la misma, tal y como se recoge en la disposición transitoria cuarta del RDL 3/2012. Lo que significa que el

contenido normativo del XXIII Convenio colectivo marco para oficinas de farmacia, de conformidad con lo prevenido en su artículo 4, se encuentra prorrogado hasta el 12 de Febrero de 2014 en que perderá su vigencia, si en ese período las partes negociadoras del convenio no han acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral.

5.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN O DERIVADAS DE FUERZA MAYOR. Se elimina la necesidad de autorización administrativa para la suspensión del contrato o de reducción de jornada, si bien se hace imprescindible seguir el procedimiento establecido.

Se mantiene el requisito de la apertura de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores no superior a quince días. Cuando dicho periodo de consultas finalice con acuerdo se entenderá que concurren las causas alegadas y sólo podrá ser impugnado por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Tras la finalización del periodo de consultas, el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión o reducción.

6.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA. Si no hay acuerdo entre empresa y trabajadores sobre distribución irregular de la jornada, recogido en convenio colectivo o en acuerdo con los representantes de los trabajadores, se permite a la empresa distribuir irregularmente a lo largo del año el 5 % de la jornada total de trabajo.

7.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO. La actual reforma exige que se trate de una reducción de la jornada diaria, lo que jurídicamente podría impedir que el/la solicitante de la reducción pueda realizar una reducción semanal y acumular toda la reducción en distintos días. No obstante, se establece que en los convenios colectivos se podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada (o de la lactancia), en los que no sólo se tengan en cuenta las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar del solicitante, sino también las necesidades productivas y organizativas de la empresa. Y la reforma introduce la exigencia de que el solicitante de tal reducción (o de la lactancia) debe precisar al solicitarla (salvo fuerza mayor) no sólo la fecha de inicio (con 15 días de antelación) sino también la fecha de finalización.

8.- VACACIONES ANUALES Y ENFERMEDAD. Se acomoda la nueva regulación a la sentencia del Tribunal de Justicia Europea de 20 de Enero de 2009, y se establece que si el trabajador no puede disfrutar total o parcialmente sus vacaciones durante el año natural por una enfermedad puede hacerlo después de acabar ésta, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el final del año en que las generó.

9.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Las categorías profesionales desaparecen y a partir de ahora el encuadramiento profesional de los trabajadores se centra exclusivamente en el grupo profesional que es palabras de la reforma “el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones, y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador”. La pretensión de tal modificación es la de facilitar la movilidad interna y la adaptación de los trabajadores a nuevas funciones.

La disposición adicional 9ª del Real Decreto Ley, dispone un plazo de un año para que los convenios colectivos en vigor adapten su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico.

10.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

En esta materia, la reforma determina el derecho del trabajador a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad. Con esta finalidad, se contempla el derecho de los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa a un permiso retribuido de 20 horas anuales para actividades formativas (acumulables por períodos de hasta tres años), a disfrutar en la fecha que acuerden el trabajador y la empresa, y cuyo contenido debe estar vinculado al puesto de trabajo. También se crea una cuenta de formación, en la que se recogerá toda la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida activa.

11.-CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. Se permite la realización de horas extraordinarias en este tipo de contratos si bien no pueden exceder del máximo en proporción a la jornada pactada (si el máximo para jornada completa son 80 horas extras al año, para una media jornada, por ejemplo, será de 40 horas extras/año) ni alcanzar, junto con las horas ordinarias, la jornada completa. Su remuneración se incluirá en la base de cotización de contingencias comunes y profesionales, y sobre ella se aplicarán los mismos tipos que para la remuneración de las horas ordinarias. Y tal cotización por las horas extras se computará a efectos de las prestaciones por contingencias comunes y algunas profesionales (no se tiene en cuenta a efectos de desempleo).

12.- ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES. A partir del 01.01.2013 se vuelve a prohibir el encadenamiento de dos o más contratos temporales durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, dentro de un período de 30 meses, en la misma empresa y para el mismo puesto de trabajo. En cualquier caso, hasta esa fecha debe aclararse que lo que no se permite es la sucesión fraudulenta de contratos temporales.