

# UNA PROFUNDA REFORMA LABORAL

# R<sup>L</sup>

COMENTARIO DE URGENCIA AL REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO,  
DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL.



La esperada reforma laboral prometida por el Gobierno ya tiene nombre: Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral. Publicada en el BOE al día siguiente, su texto supone una profunda modificación de todos los aspectos sobre los que se construye la relación empresa-empleado: colocación, formación profesional, contratación, flexibilidad interna, extinción contractual, negociación colectiva y aspectos procesales.

**Abdón Pedrajas Moreno,**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Presidente Abdón Pedrajas & Molero

**Tomás Sala Franco,**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Director Formación Abdón Pedrajas & Molero.

Se crea una “cuenta de formación” para cada trabajador, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, para inscribir la formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional )

## COLOCACIÓN

Las Empresas de Trabajo Temporal pueden actuar como Agencias Privadas de Colocación, siempre y cuando presenten una *declaración responsable* (no se exige una autorización administrativa) en la que se manifieste que cumplen con los requisitos exigidos por la Ley de Empleo (Art. 1 y Disposición Transitoria Primera RDL).

## FORMACIÓN PROFESIONAL

■ Se reconoce el derecho del trabajador a la formación profesional dirigida a “*su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo*” (art. 4.2 b ET), que deberá ser ofertada obligatoriamente por el empresario con carácter previo a la extinción contractual objetiva “*por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo*” (art. 52 b ET), con cargo a la empresa, sin perjuicio de poder obtener los créditos destinados a la formación y considerándose el tiempo de formación como “*tiempo de trabajo efectivo*” (art. 23.1 d ET).

■ El reconocimiento del derecho a los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa a disfrutar de un **permiso retribuido de 20 horas anuales** de “*formación vinculada al puesto de trabajo*”, acumulables por un periodo de hasta tres años, debiéndose fijar de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario la concreción de su disfrute (art. 23.3 ET).

■ En relación con el **contrato para la formación** y el aprendizaje:

■ La duración máxima legal del contrato se eleva de dos años a tres (art. 11.2 b ET).

■ Hasta que la tasa de desempleo española se sitúe por debajo del 15 por 100 podrán realizarse estos contratos con trabajadores menores de 30 años, sin que sea de aplicación el tope de 25 años del Art. 11.2 del ET (Disposición Transitoria Novena RDL).

■ Se admite la posibilidad de ser contratado para la formación y el aprendizaje más de una vez, pero para actividades laborales u ocupaciones distintas (art. 11.2 c ET).

■ Se permite recibir la formación (teórica) en la propia empresa cuando la misma disponga de las instalaciones y el personal adecuados, sin perjuicio de la necesidad de realizar periodos de formación complementarios en los centros de la red del Sistema Nacional de Empleo (art. 11.2 d ET).

■ Se modifican los límites legales al tiempo del trabajo efectivo. Antes, el límite estaba en el 75 por 100 de la jornada máxima convencional o, en su caso, legal; ahora, no podrá ser superior al 75 por 100 durante el primer año o al 85 por 100 durante el segundo y tercer año (art. 11.2 f ET).

■ Se establecen reducciones en las cuotas a la Seguridad Social para los contratos para la formación y el aprendizaje:

» Durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, una reducción del 100 por 100 de las cuotas de los trabajadores y una reducción del 100 por 100 o del 75 por 100 de las cuotas empresariales (por contingencias comunes y profesionales), según la plantilla sea inferior a 250 trabajadores o igual o superior a esa cifra (art. 3.1 RDL).

» Durante tres años, una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1500 euros o de 1800 euros en el caso de mujeres, para la transformación en contratos indefinidos de los contratos para la formación y el aprendizaje (Art. 3.2 RDL).

■ Se regula el programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo previsto en el Art. 228 de la LGSS (Disposición Transitoria Sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de reforma del sistema de protección por desempleo).

■ **Se crea una “cuenta de formación”** para cada trabajador, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, para inscribir la formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional (Disposición Final Tercera RDL).

■ **Se modifica** el RD 395/2007, de 23 de marzo y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, ambos reguladores del **subsistema de formación profesional para el empleo** (Disposiciones Finales Séptima y Octava del RDL).

## En materia de clasificación profesional se prescinde de las categorías profesionales y se establece que la clasificación profesional solamente podrá hacerse por medio de grupos profesionales )

■ Previa consulta a los interlocutores sociales, el Gobierno evaluará la conveniencia de crear un **cheque formación** destinado a financiar el derecho individual a la formación (Disposición Final Tercera RDL).

### CONTRATACIÓN

■ Se crea una **nueva modalidad de contratación**, “*el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores*” (art. 4 RDL), con el siguiente régimen jurídico:

■ Podrán utilizarlo las empresas de menos de 50 trabajadores.

■ El periodo de prueba será de un año, durante el cual habrá libertad de despido sin causa, sin preaviso y sin indemnización.

■ No podrá concertar estos contratos la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones por causas objetivas declaradas improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo, siempre que el puesto de trabajo que se pretenda cubrir sea el procedente de los despidos anteriores.

■ Los derechos y obligaciones de las partes serán los generales aplicables por ley o por convenio colectivo a los contratos indefinidos.

■ La empresa tendrá derecho a los incentivos fiscales que se concretan (Art. 4.4 RDL) y entre los

que el más significativo es el derecho a una deducción fiscal de 3.000€ “*en el supuesto de que el primer contrato concertado... se realice con un menor de 30 años*”.

■ La empresa tendrá derecho a significativas bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social (por riesgos comunes o profesionales), que se concretan (Art. 4.5 RDL).

■ A los efectos de este contrato se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.

■ **Se admite la realización de horas extraordinarias voluntarias** (las obligatorias ya se admitían anteriormente) **en los contratos a tiempo parcial**, cuyo número máximo anual será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada. La remuneración de estas horas extraordinarias computará a efectos de las bases de cotización a la Seguridad Social y de las bases reguladoras de las prestaciones. En todo caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial pactado (art. 12.4 c ET).

La Disposición Final Novena del RDL matiza la afirmación anterior, estableciendo los tipos de cotización por contingencias comunes y por contingencias profesionales aplicables a estas remuneraciones y señalando que la cotización por horas extraordinarias se computará exclu-

sivamente a efectos de determinar las base reguladora de prestaciones por contingencias comunes, debiendo estarse a lo dispuesto en el ordenamiento vigente respecto a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales. Se excluye a los trabajadores comprendidos en los Sistemas Especiales del Régimen General para trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y para los Empleados del Hogar y a los de los Regímenes Especiales de la Minería del carbón y de los Trabajadores del Mar.

■ **Respecto al contrato de trabajo a domicilio**, hoy denominado “*trabajo a distancia*”, (art. 13 ET):

■ Se define el “*trabajo a distancia*” como aquél en el que la prestación de la actividad laboral “*se realice de manera preponderante*” en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, pudiendo ser total o parcial.

■ Se modifican las exigencias legales de formalización por escrito del contrato de trabajo a distancia (se suprime el “*documento de control*”), distinguiendo dos tipos de acuerdos de trabajo a distancia: el que se establece en el contrato inicial y el que se establecido posteriormente. Se aplica el Art. 8.3 del ET en cuanto a la obligación empresarial de entregar una copia básica del contrato a los representantes legales de los trabajadores y a la oficina de empleo.

■ Los trabajadores a distancia “*tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial*” y, en especial, “*el derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones*”.

■ Se reconoce el “*derecho al acceso a la formación profesional continua*” y el deber del empresario de in-

formar de los puestos de trabajo vacantes presenciales, para posibilitar la movilidad y promoción.

■ **Las empresas que tengan menos de 50 trabajadores** en el momento de producirse la contratación y que **transformen en indefinidos** contratos de trabajo en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración (incluidos los trabajadores autónomos y las sociedades laborales y cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre bajo un Régimen de Seguridad Social por cuenta ajena) **tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social** (por contingencias comunes y profesionales) de 41,67 euros al mes (500 euros/año) durante tres años. Estos trabajadores tendrán prioridad en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo y de cualquier otra medida de política activa de empleo en orden a incrementar su cualificación profesional (art. 7 RDL).

■ Se adelanta el fin de la suspensión de la prohibición del **encadenamiento de contratos** temporales del Art. 15.5 del ET del 31 de diciembre de 2013 al 31 de diciembre del 2012 (art. 17 RDL).

■ **Los contratos de fomento de la contratación indefinida** celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron, salvo en cuanto a la indemnización por despido disciplinario improcedente que se calculará de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Quinta.2 del RDL (Disposición Transitoria Sexta RDL).

## FLEXIBILIDAD INTERNA

■ **En materia de clasificación profesional se prescinde de las categorías profesionales** y se establece que la clasificación profesional solamente

podrá hacerse por medio de grupos profesionales (art. 22.1 ET) y se mejora la redacción de las tres posibilidades de fijación de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo: la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional, de solamente algunas de ellas o de funciones propias de más de un grupo profesional (polivalencia funcional) (art. 22.4 ET). La Disposición Adicional Novena del RDL establece el plazo de un año para que los convenios colectivos en vigor adapten su sistema de clasificación profesional a los grupos profesionales.

■ **En cuanto a la distribución irregular de la jornada** de trabajo a lo largo del año, se admite la posibilidad de que, en defecto de convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, la empresa pueda distribuir irregularmente a lo largo del año el 5 por 100 de la jornada de trabajo (art. 34.2 ET).

■ **Respecto de la movilidad funcional** el nuevo Art. 39 del ET está mejor ordenado que el anterior. La supresión en el párrafo segundo de las categorías profesionales parece coherente con lo dispuesto en el nuevo Art. 22 del ET sobre clasificación profesional por medio de grupos. Lo más llamativo es la su-

presión del límite causal anterior de las encomiendas de funciones inferiores consistente en las *“necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva”*, aunque no parece grave por cuanto en la práctica venía incumpliendo muy frecuentemente, acudiendo a la encomienda de funciones inferiores en supuestos claramente previsibles.

■ **Respecto de la movilidad geográfica** (art. 40 ET):

■ Se ha modificado la definición legal de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción justificativas del traslado, flexibilizándola enormemente al considerar tales *“las que están relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial”* (art. 40.1 ET). Prácticamente se le da al empresario libertad plena para trasladar a los trabajadores, sin exigir desde la ley una concreta causa, con posibilidad de que los trabajadores impugnen judicialmente la decisión empresarial y ésta pueda ser anulada por el juez por abuso de derecho, fraude de ley o atentado a los derechos fundamentales de los trabajadores.



Se admite la posibilidad de que, en defecto de convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, la empresa pueda distribuir irregularmente a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo )

- Se ha suprimido la capacidad de la autoridad laboral para ordenar la ampliación del plazo de incorporación del trabajador trasladado prevista en el anterior Art. 40.2 del ET.

- Se aumentan las prioridades de permanencia de los representantes legales del personal en la empresa en favor de otros trabajadores en función de sus circunstancias personales (cargas familiares, mayores de determinada edad, discapacidad), lo que enlaza con las experiencias de otros países sobre el tema, si bien esta posibilidad queda supeditada a lo que establezca el convenio colectivo o el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas.

■ **En cuanto a la modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET):**

- Se ha incluido expresamente la "cuantía salarial" entre las materias modificables. Pese al carácter ciertamente enumerativo y no cerrado de la relación de materias, resulta pedagógicamente expresiva de la posibilidad de modificación de las cuantías salariales establecidas contractualmente o por convenio colectivo extraestatutario, como medida de flexibilidad interna alternativa a otros ajustes de plantilla en situaciones críticas para una empresa. En todo caso, se trata de una "novedad relativa", ya que esta posibilidad ya ha sido aceptada por la jurisprudencia.

- Se ha modificado la definición legal de las causas económicas,

técnicas, organizativas o de producción justificativas de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, al igual que sucede con los traslados.

- Se ha cambiado el criterio legal de distinción entre las modificaciones de carácter colectivo y las modificaciones de carácter individual o plural con base en simples criterios numéricos de los trabajadores afectados. Antes, era el origen de la condición a modificar y no el número de trabajadores afectados por la modificación, salvo en los casos de funciones y de horarios en cuyas modificaciones jugaban acumulativamente los criterios numéricos y los criterios de origen de la condición.

- Se suprime la referencia a la "formación profesional" en el nuevo Art. 50.1 a) ET, respecto de las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo como causa de resolución unilateral del contrato por voluntad del

trabajador, exigiendo ahora que las modificaciones sustanciales se lleven a cabo "sin respetar lo previsto en el Art. 41 de esta ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador".

■ **En cuanto a la suspensión del contrato y la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:**

- En el nuevo Art. 47 del ET se suprime la autorización administrativa tras la finalización del periodo de consultas, debiendo comunicar la empresa a la autoridad laboral y a los trabajadores afectados su decisión sobre la suspensión o reducción de jornada. Los trabajadores podrán recurrir esta decisión ante la jurisdicción social a título individual a través del procedimiento ordinario o, en su caso, colectivamente a través del procedimiento de conflicto colectivo, cuando los trabajadores afectados sean un número igual o superior a los umbrales



Últimas novedades y cambios inminentes en la normativa de

# Expedientes de Regulación de Empleo

Conozca desde la práctica los aspectos más controvertidos en la gestión y tramitación de un ERE tras:

- > EI RD 801/2011
- > La Nueva Reforma Laboral

**¡Conozca el procedimiento desde la Negociación hasta la Comunicación del ERE!**

## Incluye

- > Expedientes extintivos vs. expedientes suspensivos
- > EREs vs. despidos objetivos
- > Plan Social
- > Retos en la comunicación
- > Convenio especial para afectados mayores de 55 años
- > Impugnación de un ERE



Las progresivas reformas laborales introducidas por el Gobierno... implican que el número de expedientes de extinción de puestos de trabajo se hayan reducido en favor de los ERE

Fuente: expansion.com, 26-01-2012

## 2 Intervenciones Especiales

**María Romero Cabello de Alba**  
Consejera Técnica de EREs  
**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**José Rafael García de la Calle**  
Magistrado  
**JUZGADO DE LO SOCIAL 2º GUADALAJARA**

Impartido por el Experto  
Equipo del Área Laboral de

**CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA**

Liderado por  
**Juan Antonio Linares**

MEDIA PARTNER

**OBSERVATORIO**  
de recursos humanos  
y relaciones laborales

**¡Llámenos e infórmese!**

**902 12 10 15**

info@iirspain.com • www.iir.es

Madrid, 27 de Marzo de 2012  
Hotel NH Príncipe de Vergara

## EXTINCIÓN CONTRACTUAL

### DESPIDOS COLECTIVOS:

■ Se suprime la autorización administrativa, de acuerdo con lo dispuesto en la Directiva Comunitaria 98/59/CE:

- Mantiene el periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores exigido por el Art. 2 de la Directiva.
- Mantiene la notificación a la Administración Laboral exigida por el Art. 3 de la Directiva.
- Mantiene el plazo de notificación a los trabajadores afectados de 30 días que exige el Art. 4 de la Directiva. Así, *“transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo”* (art. 51.2, in fine del ET). No obstante, *“la autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que, en ningún caso, no supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento”* (art. 51.2 ET).

■ Se ha flexibilizado la definición legal de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción justificativas de un despido colectivo:

- Sólo se exige la concurrencia de la correspondiente causa y se suprime el juicio de razonabilidad de las medidas extintivas. Y en la definición de las causas económicas se entiende que existe *“disminución persistente del nivel de ingresos o ventas”* cuando *“se produce durante tres trimestres consecutivos”*.

■ El *“Plan de recolocación externa”* que el nuevo Art. 51. 10 del ET establece es más exigente que el anterior *“Plan de acompañamiento social”*, pues debe incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo, con exigencia legal de responsabilidades administrativas por incumplimiento y posibilidad de reclamación por parte de los trabajadores.

■ Se añade una Disposición Adicional Vigésima al ET que establece que el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral del sector público se efectuará conforme a lo dispuesto en los Arts. 51 y 52 c) del ET y sus normas de desarrollo.

■ Se entenderá que concurren *“causas económicas”* cuando *“se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”*.

■ Se entenderá que concurren *“causas técnicas”* cuando *“se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate”*.

■ Se entenderá que concurren *“causas organizativas”* cuando *“se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público”*.

Los expedientes de regulación de empleo para la extinción de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a la entrada en vigor del RDL se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio. Y los resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor del RDL se registrarán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente (Disposición Transitoria Décima RDL).

Las empresas que realicen despidos colectivos que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente (art. 51. 11 ET). Para los despidos ya autorizados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL sólo realizarán estas aportaciones económicas cuando las resoluciones que hayan autorizado las extinciones afecten, al menos, a 100 trabajadores (disposición Transitoria Duodécima RDL).

### EN RELACIÓN CON LA EXTINCIÓN POR CAUSA OBJETIVA DERIVADA DE ABSENTISMO DEL TRABAJADOR:

El nuevo Art. 52 b) del ET suprime el referente colectivo antes existente.

### RESPECTO AL DESPIDO DISCIPLINARIO IMPROCEDENTE:

Se suprimen los salarios de tramitación en el caso de que el empresario opte por la indemnización y no por la readmisión y se reduce la indemnización de 45 días de salario por año de servicio con el tope máximo de 42 mensualidades a 33 días de salario por año de servicio con el tope máximo de 24 mensualidades, amortizándose así la figura del contrato de fomento de la contratación indefinida y unificando los contratos indefinidos (art. 56.1 y 2 ET). Estas nuevas indemnizaciones por despido improcedente serán de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del RDL. Para los contratos anteriores *“se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso”*.

### SE RESTRINGE EL DERECHO DE LAS EMPRESAS DE MENOS DE 25 TRABAJADORES A QUE EL FOGASA ABONE UNA PARTE DE LA INDEMNIZACIÓN DEL TRABAJADOR EN LOS CASOS DE EXTINCIÓN CONTRACTUAL:

Antes, el Fogasa se hacía cargo del 40 por 100 de la indemnización legal (20 días de salario por año de servicio con el máximo de 12 mensualidades); ahora, tan sólo se hace cargo de una cantidad equivalente a 8 días de salario por año de servicio. No será de aplicación el resarcimiento por el Fogasa en las extinciones que hayan sido declaradas improcedentes, tanto en la conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia (art. 33.8 ET.)

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- **Por lo que se refiere a las causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción)**, se ha flexibilizado enormemente la “causa económica”, entendiéndose que existe tal cuando existe una “disminución persistente del nivel de ingresos o de ventas” de la empresa, entendiéndose que la disminución es “persistente” cuando “se produce durante dos trimestres consecutivos”. En cuanto a las condiciones de trabajo de las que es posible su inaplicación por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la empresa, el nuevo Art. 82.3 ET incluye una nueva (las “mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social”) y sigue manteniendo otra (“las funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Art. 39 del ET”), que no tiene sentido incluir entre las materias inaplicables ya que las funciones de los trabajadores no las determina el convenio colectivo sino la clasificación profesional en el momento de contratar. En cuanto al procedimiento, se mantiene el periodo de consultas con la representación de los trabajadores y, en caso de desacuerdo, la ley prevé que sean, primero, la comisión paritaria, más tarde, los procedimientos de solución extrajudicial establecidos en los acuerdos interprofesionales estatal o autonómicos y, cuando tampoco se lograra acuerdo, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o su homónima autonómica “cuando cualquiera de las partes lo solicite”, que podrá resolver la discrepancia ella misma o someterla a arbitraje externo.
- **Se establece sin limitaciones**, esto es, sin posibilidad de pacto en contrario de los acuerdos y convenios colectivos estatales o, en su caso, de Comunidad Autónoma, **la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa**, de grupo de empresas y de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las mismas materias que venían establecidas con anterioridad.
- **Se ha suprimido una serie de materias del contenido mínimo necesario de los convenios colectivos:** el plazo máximo para iniciar la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior; el plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio, la adhesión y el sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales establecidos por los acuerdos interprofesionales estatal o de Comunidad Autónoma, una serie de funciones atribuidas a las comisiones paritarias y las medidas de flexibilidad interna en la empresa.
- Se prevé expresamente la posibilidad de que, durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87 y 88 del ET puedan negociar su revisión (art. 86.1 ET).
- **Se limita la duración de la ultraactividad** normativa del convenio colectivo a dos años desde la denuncia del mismo, aplicándose en su caso, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación y, en caso contrario, la normativa legal general (art. 86.3 ET). Para los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados en la fecha de entrada en vigor del RDL, el plazo de dos años comenzará a contarse a partir de la entrada en vigor del RDL (Disposición Transitoria Cuarta RDL).
- **Se suprime la obligación legal de iniciar la negociación en el plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora y el plazo máximo legal para negociar** un convenio colectivo en el nuevo Art. 89.2 del ET.
- Se prevé la promulgación en el plazo de un mes de un Real Decreto regulador de la composición y funciones de la **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos** y medidas de apoyo de la misma (Disposiciones adicionales Quinta y Sexta RDL.)

previstos en el Art. 51.1 del ET. En todo caso, los expedientes que estuvieran en tramitación a la entrada en vigor de este real decreto-ley se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio. Y los resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley se registrarán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente (Disposición Transitoria Décima RDL).

■ En cuanto a las medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada, el Art. 15 RDL, además de modificar lógicamente las fechas de

las suspensiones, reducciones de jornada y despidos, establece que “*las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya*

*aplicado la bonificación establecida en este artículo quedarán excluidas por un periodo de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. La citada exclusión afectará a un número*

El “*Plan de recolocación externa*” es más exigente que el anterior “*Plan de acompañamiento social*”, debiendo incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo )





## OTRAS MATERIAS

de contratos igual al de las extinciones producidas. El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo”.

■ En cuanto a la reposición del derecho a la prestación por desempleo, el Art. 16 del RDL establece que la reposición prevista será de aplicación cuando en el momento de la extinción de la relación laboral:

» Se reanude el derecho a la prestación por desempleo.

» Se opte por la reapertura del derecho a la prestación por desempleo inicial, en ejercicio del derecho de opción previsto en el artículo 210.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

» Se haya agotado la prestación por desempleo durante la suspensión o la reducción de jornada y no se haya generado un nuevo derecho a prestación de desempleo contributiva.

Deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera del RDL para la reposición de las prestaciones por desempleo en el caso de los trabajadores cuyo contrato de trabajo se hubiera extinguido con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este RDL.

■ En todo caso, las suspensiones y reducciones de jornada del Art. 47 del ET no serán de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, “salvo que aquellas se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado” (Disposición Adicional Tercera RDL.)

### CONTROL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL POR LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:

El Gobierno, previa consulta de los interlocutores sociales, estudiará el tema en un plazo de seis meses (Disposición Adicional Cuarta RDL).

### BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

■ Las bonificaciones y reducciones disfrutadas por los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción (Disposición Transitoria Segunda RDL). La Disposición Adicional Primera del RDL viene a establecer la financiación y control de la aplicación de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales.

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR:

■ El permiso por lactancia se amplía a los supuestos de adopción y acogimiento (art. 37.4 ET). El derecho a la reducción de jornada de los trabajadores que sean guardas legales de menores de ocho años o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial especifica el nuevo Art. 37.5 del ET que será “diaria”.

■ Se regula más claramente el tema de la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada anteriores en el nuevo Art. 37.6 del ET.

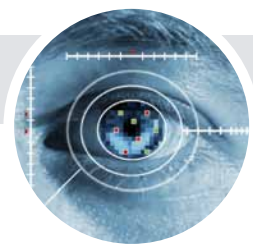
### DISPOSICIONES ADICIONALES SÉPTIMA Y OCTAVA DEL RDL:

Regulan con todo lujo de detalles, respectivamente, las indemnizaciones por terminación del contrato, extinciones y suspensiones en las entidades de crédito participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el FROB y las indemnizaciones por extinción y las retribuciones en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal.

### PROTECCIÓN POR DESEMPLEO:

Se redefine en el nuevo Art. 203.2 y 3 de la LGSS lo que ha de entenderse por “desempleo total”: “Se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal de contrato o reducción temporal de jornada, ordenados al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores”, y por “desempleo parcial”: “Se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria de trabajo, aquella que se decida por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo”.

También se modifican el Art. 208.1, números 1, 2 y 3, en relación con la “situación legal de desempleo” y el Art. 210.5, sobre la consunción de las prestaciones en el caso de desempleo parcial; se añade una nueva Disposición Adicional Quincuagésimo Cuarta a la LGSS, sobre acreditación de situaciones legales de desempleo que provengan de despido colectivo o suspensión del contrato y reducción de jornada; y se modifican las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único de la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.)



## REFORMA LABORAL

# OJO CRÍTICO JURÍDICO Y EMPRESARIAL

### EFFECTOS EN EL CORTO Y MEDIO-LARGO PLAZO

#### JAVIER IBARS,

DRH DE Arbora-Ausonia y Director de Relaciones Laborales de Foment del Treball

La reforma laboral era necesaria para establecer unas condiciones que fomentaran la productividad de las empresas españolas para poder competir ante otras economías más eficientes desde el punto de vista de costes laborales, pero en mi opinión no es suficiente por sí misma. Su impacto a corto, medio y largo plazo dependerá, como siempre, de cómo ésta se aplique y de cómo los jueces finalmente la interpreten cuando existan discrepancias. En mi opinión, en el corto plazo la reforma servirá para “hacer sábado”, es decir, ordenar y adecuar los convenios a las necesidades reales de las empresas: aspectos como la flexibilidad interna, horarios, absentismo, movilidad funcional y formación son elementos clave que se negociarán en el corto plazo. Es posible que también se traduzca, en un primer momento, en ciertos ajustes de plantilla. Si ello se hace con criterios objetivos y con mentalidad abierta, tendrá un impacto positivo en el medio-largo plazo. Hay ayudas y subvenciones para fomentar el empleo, especialmente en las empresas de menos de 50 de trabajadores, margen de contratación para motivar la creación de negocios, etc. El reto que tenemos es hacer que nuestras empresas sean productivas y flexibles para competir en los mercados, con ello potenciaremos un empleo más sólido y estable. Creo que la reforma pone los mecanismos para lograrlo, pero como siempre, ante un cambio, uno puede verlo como una amenaza o como una oportunidad. Depende de cómo nos posicionemos en nuestra gestión diaria haremos que tenga éxito o no a medio-largo plazo.

### MEDIDAS PARA FOMENTAR LA CREACIÓN DE EMPLEO EN LAS GRANDES EMPRESAS

#### CARLOS PÉREZ BELTRÁN,

DRH en España de Prosegur

Prosegur cuenta en la actualidad con 120.000 empleados a nivel global, que tra-

bajan en los 15 países de Europa, Asia y Latinoamérica en los que la compañía tiene presencia. En España, esta cifra alcanza los 28.000 profesionales, lo que nos convierte en la cuarta empresa del país por número de trabajadores y una de las compañías con mayores tasas de contratación.

Por eso, desde nuestro punto de vista, consideramos que el contexto actual exige medidas que fomenten la creación de empleo y favorezcan la eficiencia de nuestro mercado laboral. La nueva reforma ha centrado las medidas en el tejido de empresas de menos de 50 trabajadores.

En ese sentido, echamos en falta soluciones dirigidas al fomento de la contratación por parte de empresas con plantillas superiores, y en particular hacia los jóvenes, que representan uno de los colectivos más perjudicados por la situación económica que vivimos. Es importante que este tipo de medidas se establezcan de una manera consensuada entre Gobierno, empresarios y sindicatos, por lo que es necesario abrir un proceso de diálogo que contribuya a evitar cualquier tipo de conflicto social.

### FLEXIBILIDAD INTERNA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

#### ANTONIO PEDRAJAS QUILES,

Socio de Abdón Pedrajas & Molero

¿Por qué en otros países de nuestro entorno el ajuste de la crisis económica se ha concretado en una reducción de los costes salariales o en la readaptación de sus condiciones de trabajo y no en despidos como ha ocurrido en España?

Nuestro modelo productivo explica en parte esta situación. Pero, en buena medida, este comportamiento empresarial también se explica por la rigidez de nuestras instituciones laborales en materia de flexibilidad interna, en donde hasta la fecha era muy complejo el ajuste de costes y condiciones laborales.

El RDL 3/2012, parece tener la lección aprendida y, a fin de intentar romper esta

dinámica, apuesta por equilibrar el sistema, introduciendo notables novedades en materia de flexibilidad interna.

Así, se prescinde de las categorías profesionales, fomentado así la movilidad funcional ordinaria. En defecto de previsión convencional, se permite la distribución irregular del 5 % de la jornada, se redefinen las causas justificativas de la movilidad geográfica, y de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se elimina la autorización administrativa en los expedientes de suspensión o reducción de jornada o, por ejemplo, se da prioridad aplicativa al convenio colectivo de empresa y se simplifica el régimen de descuelgo del convenio colectivo estatutario.

Ahora bien, desde mi punto de vista, para conseguir el objetivo de la flexibilidad interna, se tendría que haber apostado más decididamente por la formación profesional, siendo la clave para una efectiva movilidad interna. Además, resulta contradictorio que el objetivo de la reforma sea la flexiseguridad y, sin embargo, introduzca importantes novedades en materia de flexibilidad externa, sobre todo en lo que a extinción se refiere.

### CONTRATACIÓN Y FLEXISEGURIDAD

#### VÍCTOR M. FERNÁNDEZ,

Socio-Director de Concilia Relaciones Laborales

Por lo que respecta a la reincorporación legal de la limitación al encadenamiento de contratos, puede resultar, una acertada vía de cambio cultural en la empresa, la llamada “cultura de la precariedad”, que lleva a preferir mantener el modelo de la flexibilidad centrada exclusivamente en la contratación temporal en lugar de ensayar otras fórmulas alternativas que se presentan aparentemente más incómodas y costosas.

Desde el aspecto más positivo, habría que saludar el nuevo contrato para PYMES y Autónomos (que creo ofrece una herramienta eficaz a este tipo de empresas para “perder el miedo” a la apuesta de la contratación), y al impulso del contrato a tiempo parcial, una

## REFORMA LABORAL: OJO CRÍTICO JURÍDICO Y EMPRESARIAL

de las asignaturas pendientes de la gestión de la contratación en España. No obstante, sería recomendable desarrollar algunos aspectos de éste último causantes de la escasa implantación de esta figura en nuestro país, a saber: la distinción entre temporal e indefinido y su excesivamente compleja y, en ocasiones, contradictoria regulación.

Ambas características provocan la mayoritaria involuntariedad de las personas que suscriben este tipo de contratos (sobre todo los temporales); que se considere como una herramienta de cobertura para períodos de inactividad laboral (lo que ofrece pocas salidas profesionales sobre todo a los colectivos a los que más se aplica, mujeres y jóvenes) y que tiendan a concentrarse en trabajos poco cualificados y con escasas posibilidades de promoción.

Para evitarlo, es preciso que la reforma sea eficaz en la reducción de la elevada segmentación general por tipos de contrato (temporales e indefinidos).

Y no podemos obviar el componente transversal de la reforma. El paralelo conjunto de medidas que se abordan desde el punto de vista de la llamada flexibilidad interna (funcional, geográfica y retributiva); la flexibilización de la posible modificación de condiciones de trabajo; la reforma de la estructura de la negociación colectiva y, finalmente, la flexibilización de las causas, procedimientos y resultados indemnizatorios en la suspensión y extinción de los contratos deben significar un definitivo impulso a la eliminación de las actuales precauciones y miedos de nuestra clase empresarial a la hora de plantear la posible contratación, aumentando de manera significativa el empleo estable y la empleabilidad de las personas.

**UNA LLAMADA A LOS  
COMPORTAMIENTOS SOCIALMENTE  
RESPONSABLES EN LAS EMPRESAS**

**EDUARDO GÓMEZ DE ENTERRÍA,**

Socio de Sagardoy Abogados

Nadie cuestiona que España estaba necesitada de una reforma de las normas reguladoras de las relaciones de trabajo. La primera razón, aunque no la única, se asienta en la necesidad de aproximarse a las legislaciones

y realidades socio-laborales vigentes en la Europa Comunitaria.

En el año 1980, en un contexto político, social y económico tocado del “espíritu de la transición”, se promulgó el Estatuto de los Trabajadores. El precio que esta norma pagó por la “paz social”, consistió en el mantenimiento de la especial protección de los derechos laborales individuales, propios del régimen político anterior, y la incorporación de los derechos colectivos propios de los regímenes democráticos.

Las modificaciones posteriores del Estatuto, durante estos últimos treinta años, además de parciales, no siempre han respetado el principio de congruencia con el conjunto de la norma y con la evolución de la realidad social de España y de la Europa en la que se integró. Sin la adecuación y homologación con respecto a las legislaciones europeas que persigue la actual Reforma cualquier objetivo de creación de empleo resultaría vano. Los datos de desempleo, comparados con los del resto de Europa, convierten esta afirmación en un axioma.

El nuevo tratamiento de los despidos colectivos, que sale del ámbito competencial administrativo, se incorpora al procedimiento jurisdiccional social con características muy similares al de otras instituciones paralelas, como las modificaciones colectivas de las condiciones de trabajo o la movilidad geográfica, también colectiva. La clarificación de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la supresión de la autorización administrativa previa y la atribución de su control a los jueces de lo social deben contribuir a la seguridad jurídica y a eliminar desigualdades en los tratamientos, especialmente indemnizatorios.

Los inversores y emprendedores de actividades empresariales, casi exclusivos generadores de empleo, conocerán “a priori”, los efectos del “fracaso”. Los riesgos del ejercicio de la actividad se asumen, pero no los derivados de la inestabilidad de la norma o de la eventualidad de criterios cambiantes de su interpretación, incluso soportados en razones de “conveniencia política”, como hasta ahora ha venido ocurriendo, con más frecuencia de la deseable.

La seriedad y el rigor técnico y teleológico de la nueva norma exigirán al empre-

sariado comportamientos socialmente responsables y leales con el bien jurídico que se pretende proteger. Es decir, con el empleo.

A estos efectos, el rigor que impone la norma respecto de la exigencia de configuración de Planes Sociales y Medidas de Acompañamiento -Sistemas de Recolocación y Adecuación de condiciones sustanciales de trabajo- orientados a minorar los efectos negativos de la situación crítica sobre el empleo, así como el control y exigibilidad sobre su cumplimiento, deberá constituir un elemento esencial de regeneración de la Responsabilidad Social de las Corporaciones Empresariales y de sus miembros.

**APERTURA AL DESPIDO POR  
CAUSAS EMPRESARIALES EN  
EL SECTOR PÚBLICO**

**RAQUEL SERRANO OLIVARES,**

Responsable de Formación del Departamento  
Laboral de Baker&Mckenzie Barcelona y Profesora  
de Derecho del Trabajo de la UB

Junto con la eliminación del requisito de autorización administrativa, que simplifica notablemente el procedimiento, destaca en la reforma laboral, y dentro de los aspectos relativos a la extinción contractual, la concreción de la causa económica.

En principio, la nueva redacción parece limitar la discrecionalidad pero, sin embargo, no hay que perder de vista que, en la práctica, los jueces y Tribunales de lo Social acudirán muy probablemente a la aplicación del principio de proporcionalidad para valorar la procedencia del despido, en cuyo caso, la discrecionalidad judicial no se habrá limitado todo lo que cabía esperar.

Otra de las novedades destacables en este ámbito - que, por cierto, ha pasado bastante desapercibida-, ha sido la eliminación de la obligación de presentar un plan social y de concretar la finalidad del período de consultas sobre las causas motivadoras del expediente.

En la nueva redacción legal ya no se especifica cuál es esta finalidad, más allá de la consecución de un acuerdo y, por otra parte, la obligación de presentar un plan de acompañamiento social se ha sustituido por la

obligación de ofrecimiento a los trabajadores de un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas.

Finalmente, y para facilitar el despido por causas empresariales en el sector público, el RDL no supone novedad en los procedimientos y sí en la concreción de la causa económica, considerando que concurre cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes, y entendiéndose, en todo caso, que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Con tal previsión, viene a atajar una interpretación judicial muy extendida en los últimos tiempos que consideraba que, en la medida en que la finalidad de los organismos públicos no es la de obtener beneficios sino la de prestar servicios a los ciudadanos, era de muy difícil encaje una previsión legal como la contenida en los artículos 51 y 52 c) ET, cuya finalidad es el sostenimiento y viabilidad de la actividad empresarial.

## LAS REFORMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### FERNANDO MORENO PIÑERO,

Director del Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Legal en Recursos Humanos.

Desde Junio del pasado año el marco normativo de la negociación colectiva ha sufrido profundas transformaciones fruto, paradójicamente, de dos Reales Decretos Leyes (RDL 7/2011 y RDL 3/2012), a los que hay que añadir el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014.

El objetivo del RDL de Junio pasado, cuya relevancia se sitúa al nivel de la reforma que se llevó a cabo en 1994, era corregir algunas disfunciones de nuestro sistema de negociación colectiva que le restaban eficiencia, articulando para ello algunas medidas dirigidas a encauzar la “atomización” y desvertebración de la estructura de la negociación, a fomentar la adaptación de los contenidos mediante la promoción de la flexibilidad interna, y para agilizar la negociación a través de determinadas normas procedimentales.

Sin embargo, la materialización de algunos de esos objetivos no se hizo de forma totalmente acertada.

Así, se terminó transformando el derecho a negociar en una obligación de contratar mediante la imposición de un arbitraje obligatorio en determinados supuestos, no previó un mecanismo ágil para la resolución de los desacuerdos de la negociación y no posibilitó de forma adecuada la adaptación en la empresa de lo pactado en ámbitos superiores.

Algunas de estas materias han querido resolverse por el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012 - 2014, si bien desde la eficacia obligacional y no normativa de lo pactado.

Además, este Acuerdo incluye importantes compromisos en materia salarial para los próximos tres años y, en paralelo, se han renovado y fortalecido los sistemas voluntarios de solución de conflictos. El RDL del pasado día 10 de Febrero, siguiendo el camino ya abierto, se ha limitado a profundizar en la vía

descentralizadora a través de los Convenios Colectivos de empresa (aunque continúa ignorándose el papel fundamental que juegan los acuerdos y pactos de empresa) reforzando su prioridad aplicativa respecto a Convenios de ámbito superior y, sobre todo, pretende resolver un obstáculo, conflictivo pero determinante para la renovación de los Convenios, como es la limitación a dos años de su “ultractividad”.

Dos conclusiones aún provisionales: la primera es que el resultado final de este proceso requiere algunas correcciones en la articulación y coherencia de las distintas piezas arrojadas sobre el tablero. Sería deseable que la tramitación parlamentaria del Real Decreto Ley pudiera resolverlo.

La segunda es que tantos cambios en tan poco espacio de tiempo requieren la reflexión y el diseño de nuevas estrategias por aquellos llamados a protagonizar la negociación colectiva.

Aún es pronto para predecir su resultado. )

## LO FUNDAMENTAL NO ES TANTO EL ABARATAMIENTO DEL DESPIDO COMO LA SIMPLIFICACIÓN DEL PROCESO

**P**ara AEDIPE- Agrupación Centro, la reforma laboral es “*por fin una reforma y no una serie de pequeños ajustes*”. En su opinión, es la primera Reforma Laboral en la que se abordan temas de calado con intención de modificar rigideces estructurales, y se ha aprovechado el momento en el que toda la sociedad entiende la necesidad de hacer ajustes profundos en el mercado de trabajo.

Señala que la Reforma contempla la mayoría, “*si no la totalidad*”, de los puntos que los expertos nacionales e internacionales señalaban como los definitorios de un sistema regulatorio que estaba contribuyendo a consolidar cifras de desempleo insostenibles. En su opinión, aunque la reforma en sí misma no es generadora de empleo, “*sí que contribuirá a crear condiciones para que el empresario tenga más flexibilidad y pueda ser más competitivo*”. Asegura, además, que “*lo fundamental de esta reforma no es tanto el abaratamiento del despido -argumento que se está utilizando para categorizar e identificar esta reforma- como la simplificación del proceso y la eliminación de trabas sin sentido que derivaban en el despido como la mejor opción, y también la más cara. Por eso, se da la paradoja de que para crear empleo hay que hablar de la manera de prescindir del mismo*”.

“*Hasta el momento, cualquier análisis mayor resultaría precipitado*”, aclara la asociación. Parece que la Reforma va en la dirección correcta aunque, en su opinión, abre demasiados interrogantes en materias críticas. “*Tendremos que esperar a una reglamentación, y/o aplicación en los Tribunales para saber exactamente hasta dónde pueden llegar sus efectos*”.