

## Todo lo que puede cambiar con la derogación de la reforma laboral

Pymes

por **Diego Lorenzana** / 18 junio, 2020

El pasado 22 de mayo, el PSOE pactó con los grupos parlamentarios de Unidas Podemos y EH-Bildu la **derogación íntegra de la reforma laboral**. Una decisión que no estuvo exenta de polémica, ya que pocas horas después de su firma, los socialistas se echaron atrás y rectificaron parcialmente su documento. De esta manera, se dispuso toda posibilidad de una derogación íntegra y parece que finalmente esta modificación se centrará únicamente en los aspectos más lesivos para los trabajadores.

Sea como fuere, lo que parece claro es que, con este acuerdo, habrá una modificación de la legislación laboral vigente. Y aunque todavía no sabemos todos los detalles ni cómo se va a articular, **si podemos anticipar qué va a cambiar cuando se apruebe definitivamente**. La derogación de la reforma laboral incidirá sobre tres aspectos: el despido objetivo por absentismo, el ámbito temporal del convenio colectivo y la prioridad del convenio de empresa sobre el sectorial.



### Cómo mantener la seguridad laboral en la vuelta al trabajo tras el confinamiento

por **Juan F. Samaniego**

## Derogación del despido objetivo por absentismo

La reforma laboral de 2012 introdujo una modificación para que los **despidos por absentismo se considerasen como objetivos**. Esta aplicación exigía que las faltas de asistencia, incluso justificadas, fuesen intermitentes y que las ausencias del empleado alcancen determinado porcentaje dentro del periodo de referencia:

- El **20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos**, siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles.
- O bien el **25% en 4 meses discontinuos** dentro de un periodo de 12 meses.

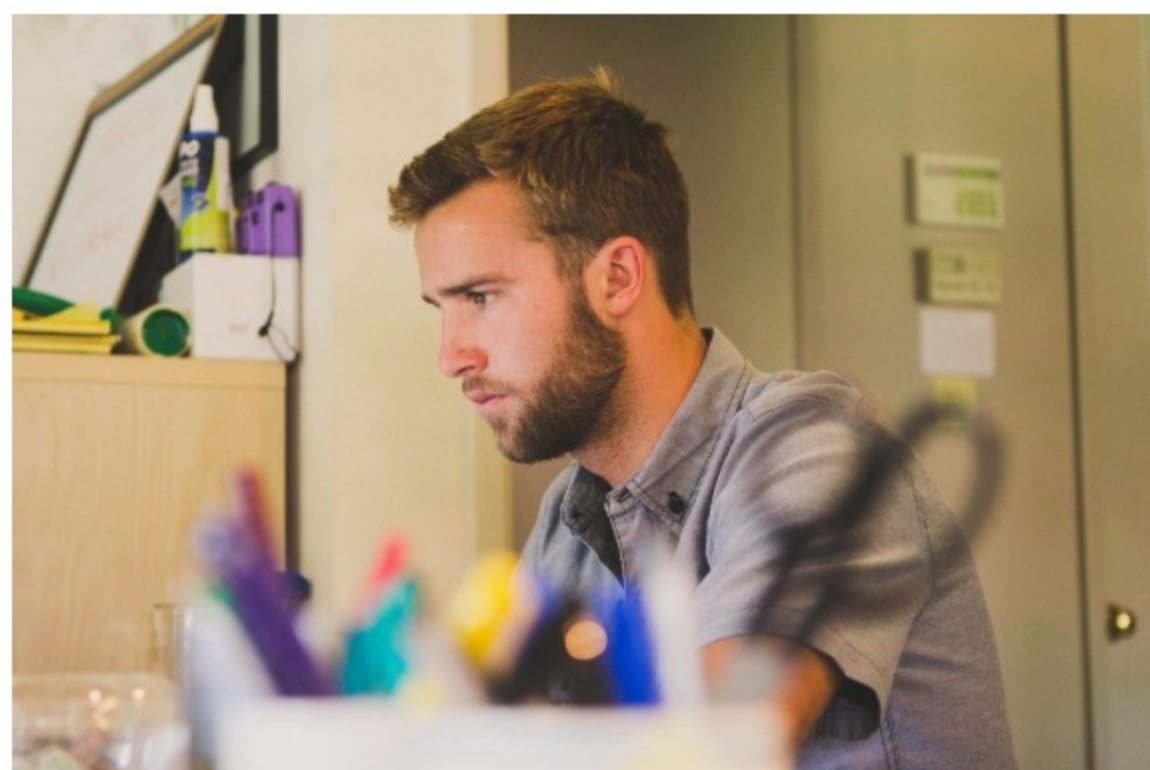
Sin embargo, el pasado 19 de diciembre se derogó el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores por medio del **Real Decreto ley 4/2020** de 18 de febrero del 2020, lo que supuso la eliminación del despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo. Es decir, este aspecto de la reforma laboral del 2012 **ya ha quedado cancelado**.

## Derogación del ámbito temporal del convenio colectivo

La negociación colectiva se establece por acuerdos coyunturales que tienen por objetivo dotar de cierta estabilidad a las relaciones laborales. Este tipo de acuerdos **se aceptan mediante convenios colectivos que tienen una vigencia determinada**, con una fecha de entrada en vigor y otra de vencimiento.

Hasta la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012, **se aplicaba el principio de ultraactividad**. Se trata de un principio recogido en el **artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores**, en virtud del cual se mantiene la vigencia de un determinado convenio colectivo que haya vencido o haya sido denunciado mientras no se firme un nuevo acuerdo entre las partes, y se aplicaba de forma ilimitada.

Sin embargo, la reforma laboral estableció un periodo de un año desde el fin de la vigencia del convenio colectivo, o desde su denuncia, para acordar uno nuevo. Si no se conseguía un acuerdo, **se aplica el convenio de ámbito superior que fuese de aplicación**. El objetivo de esta derogación es que no exista ningún plazo previsto en la ley para la aplicación de un nuevo convenio de rango superior. Es decir, **se volvería a aplicar el periodo de ultraactividad de los convenios colectivos**.



## Derogación de la prioridad de los convenios de empresa sobre los sectoriales

A pesar de que el objetivo del acuerdo era derogar los aspectos más lesivos de la reforma laboral de 2012, también se quieren modificar algunos puntos de la reforma laboral. Uno de sus puntos más controvertidos era la **prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el de ámbito sectorial**.

Esta norma está regulada en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, y la reforma de 2012 vino a reforzar esta regulación. En virtud de la actual legislación laboral, se otorga preferencia absoluta a la negociación colectiva de empresa en caso de concurrencia. De esta manera, se elimina cualquier intento de condicionamiento desde la negociación sectorial.

En su momento, el objetivo de esta modificación fue descentralizar la negociación colectiva, dando más poder a las secciones sindicales que están más cerca del trabajador. Así se podían establecer condiciones y relaciones laborales que se ajustasen más a cada realidad empresarial.

Sin embargo, **los sindicatos entienden que este aspecto es más perjudicial para los trabajadores**. Por eso buscan que los representantes tengan más poder de negociación y, por tanto, puedan establecer mejores condiciones en los convenios sectoriales. Sostienen que los convenios de empresa favorecen los intereses de estas y dañan los de los trabajadores.

## Otros aspectos que podrían modificarse

Es previsible que esta nueva legislación laboral **vaya más allá de estas derogaciones**. Cabe esperar que se actúe en otros ámbitos que ya se venían discutiendo en la mesa de negociación entre el Gobierno y los agentes sociales:

- **Subcontratación:** El objetivo es modificar el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores para limitar la subcontratación a servicios especializados y ajenos a la actividad de la empresa.
- **Negociación unilateral del contrato:** la contrarreforma laboral también supondría una limitación en la capacidad de las empresas para negociar y firmar de manera unilateral un cambio en las condiciones del contrato de sus trabajadores.
- **Reducir la maraña contractual de hoy en día:** el acuerdo también plantearía una **simplificación y reordenación de los contratos de trabajo**. Además, propondría revisar los contratos formativos, favorecer el uso del contrato fijo discontinuo o reforzar el control de la contratación a tiempo parcial.

En definitiva, este acuerdo viene a reforzar algo que ya parecía descontado: **que la legislación laboral actual va a cambiar**. No sabemos cuándo ni en qué condiciones. Sin embargo, a día de hoy, las empresas y los trabajadores dan por hecho que tendrán nuevas condiciones a lo largo de esta legislatura.

Imágenes | Pixabay.com | [voltamax](https://www.pixabay.com/voltamax/), Pixabay.com | [SnapwireSnaps](https://www.pixabay.com/SnapwireSnaps/)

📌 / actualidad / contratación



**Diego Lorenzana**



### / relacionados

#### Guía básica para pedir vacaciones en tu trabajo

por **Marcos Martínez @Euklididas**

#### Cómo organizar el reparto de vacaciones y que (casi) nadie se enfade

por **Noeliamartinez**

#### ¿Qué ventajas tiene el contrato a tiempo parcial para tu empresa?

por **Antonio Luis Gallardo**

#### Derecho a la desconexión laboral: ¿cómo estamos en España?

por **Marcos Martínez @Euklididas**

#### Cómo enfocar descansos y vacaciones en la era del coronavirus

por **Gonzalo Garcia Abad**

### / temas relacionados

- / actualidad
- / contratación