Reforma laboral 2012
Una herramienta de gestión para las oficinas de farmacia

Presentamos aquí una síntesis informativa, clara y comprensible, de las principales medidas contenidas en la reciente reforma laboral, con el deseo de facilitar al farmacéutico titular, empresario y gestor de recursos humanos y relaciones laborales en la oficina de farmacia, una primera aproximación a las medidas incluidas en el nuevo texto legal laboral que mayor repercusión pueden tener en el día a día de la oficina de farmacia.

JOSÉ MANUEL MOYA CASTILLA
Abogado. Socio-director del Departamento Laboral y de Seguridad Social. Bufete Perulles&Moya y Asociados. Miembro del Cuerpo de Mediadores del Tribunal Laboral de Catalunya. Profesor Exced. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

La tan anunciada reforma laboral fue publicada en el Boletín Oficial del Estado del sábado día 11 de febrero de 2012. El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (que es la norma a través de la cual se ha promulgado) es una disposición legal de profundo calado y que afecta de forma sustancial al sistema regulatorio actual de relaciones laborales.

Esta reforma legal «toca» y modifica aspectos clave del sistema de relaciones laborales en materias como la contratación y las bonificaciones y beneficios fiscales vinculados a la contratación laboral, la formación de los trabajadores, la negociación colectiva, la ultraactividad de los convenios colectivos, la regulación de causas y coste de los despidos objetivos e improcedentes, los expedientes de regulación de empleo (ERE), la movilidad funcional, las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y toda una serie de materias asociadas a estas cuestiones y vinculadas a las prestaciones públicas de desempleo y de control del absentismo laboral, procedimentales unas y materiales o «de fondo» otras.

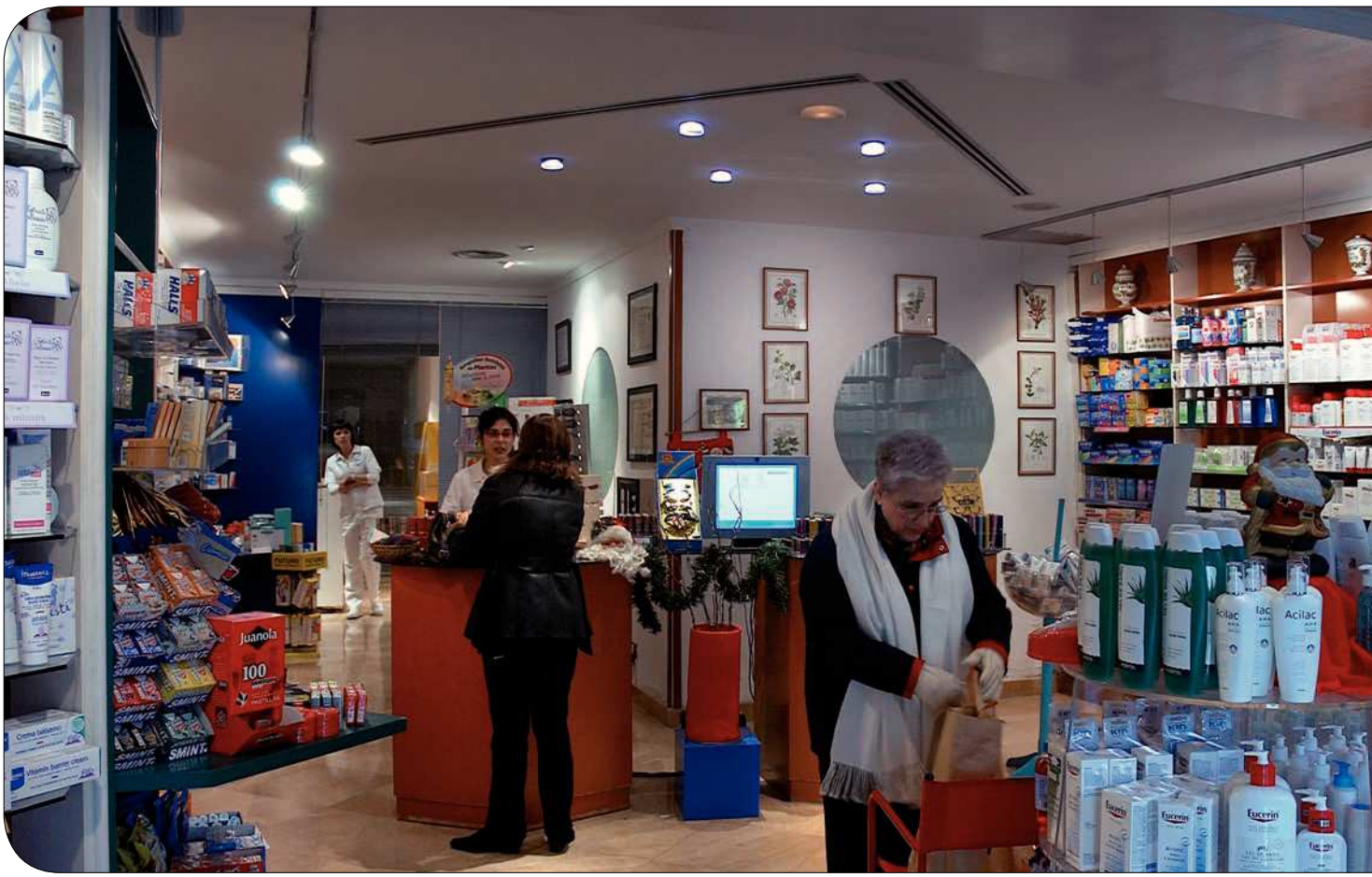
La farmacia –en cuanto que pequeña y mediana empresa– ha venido padeciendo muy directamente las vicisitudes y dificultades surgidas en el actual contexto de crisis y las sucesivas medidas de recorte del gasto público, especialmente intenso en el sector farmacéutico-asistencial. Es indudable, pues, el interés que suscita el conocimiento de las principales medidas legislativas adoptadas por el Gobierno en materia laboral y la conveniencia de su pronta evaluación y consideración en aras a conocer el impacto y la posible ayuda que podrían aportar a determinadas farmacias.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o, en caso de no existir tal representación legal, por acuerdo concluido con los propios trabajadores, se puede establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año

Medidas que afectan a la contratación

Nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido «de apoyo a los emprendedores» (Art. 4 RDL 3/2012)

- **Podrán concertarlo las empresas que tengan menos de 50 trabajadores.**
- **El régimen jurídico** del contratos y los derechos y obligaciones que de él se derivan se rige con carácter general por el Estatuto de los Trabajadores (ET) y el convenio colectivo (CC) de aplicación (sea éste el XXIII CC marco para oficinas de farmacia o alguno de



los de ámbito territorial inferior, como los provinciales.

- **Período de prueba:** se podrá concertar un período de prueba de un año, período durante el cual tanto el trabajador como la empresa pueden resolver libremente el contrato sin abono/pago de indemnización alguna a la otra parte.

- **Incentivos fiscales:** *a)* En el supuesto de que se trate del primer contrato concertado por la empresa y lo sea con un trabajador menor de 30 años, se tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000,00 Euros. *b)* Adicionalmente, si el contrato lo es con desempleados beneficiarios de la prestación contributiva de desempleo, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en la fecha de la contratación, con el límite de 12 mensualidades y conforme a las reglas detalladas en la tabla I. *c)* Contratación de determinados colectivos de desempleados. Con independencia de los incentivos fiscales antes señalados, las contrataciones con desempleados inscritos en la oficina de empleo tendrán bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de los colectivos consignados en la tabla II.

- **Excepciones y condiciones.** No podrá concertar este tipo de contrato la empresa que, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. Esta limitación solo afectará a las extinciones y despidos producidos desde el día 12.02.2012 (fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012), y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción colectiva o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Para la aplicación de los anteriores incentivos empresariales, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento al reintegro de los incentivos. No se considera incumplida la obligación de mantenimiento de empleo cuando el contrato se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Contrato para la formación y el aprendizaje (art. 3 RDL 3/2012)

Se eleva la edad máxima para tener acceso a este tipo de contrato, teniendo en cuenta la prolongación de los períodos de estudio y la elevada tasa de desempleo en el colectivo de menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo baje del 15%.

Tabla I. Requisitos para que la empresa tenga derecho a una deducción fiscal equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tenga pendiente percibir en la fecha de contratación (límite: 12 mensualidades)

• El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación por desempleo durante, al menos, tres meses el momento de la contratación
• El importe de la deducción quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que puedan producirse con posterioridad
• La empresa requerirá al trabajador un certificado del servicio público de empleo estatal sobre el importe de la prestación por desempleo pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio del la relación laboral
• El trabajador, voluntariamente, podrá compatibilizar cada mes la percepción del salario de la empresa con el 25% de la cuantía de la prestación por desempleo que tuviera pendiente de percibir.

Tabla II. Bonificaciones en contratación de desempleados inscritos en oficina de empleo por colectivos

• **Jóvenes entre 16 y 30 años (ambos inclusive):** bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años en las siguientes cuantías: - 88,33 €/mes (1.000,00 €/año), el primer año. - 91,67 €/mes (1.100,00 €/año), el segundo año. - 100,00 €/mes (1.200,00 €/año), el tercer año.
• **Mujeres en sectores en los que la mujer se halle subrepresentada:** las cuantías anteriores se incrementan 8,33 €/mes (100,00 €/año).
• **Mayores de 45 años que lleven inscritos en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación**: bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 108,33 €/mes (1.300,00 €/año) durante 3 años.

Las empresas que, a partir del día 12.02.2012 celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012 tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

Contratos a tiempo parcial: posibilidad de realización de horas extraordinarias

En relación con los contratos a tiempo parcial y la realización de horas extraordinarias, el artículo 5 RDL 3/2012 establece que:

- Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias.
- El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada. Teniendo en cuanta que en jornada completa se permite la realización de 80 horas extraordinarias al año, tal será el módulo 100 para establecer la proporcionalidad respecto a la jornada de tiempo parcial.
- Estas horas extraordinarias serán compatibles con las horas complementarias que puedan haberse pactado en el contrato.
- Las horas extraordinarias realizadas en el contrato a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.

Conversión en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución

En relación con la conversión en indefinidos de los contratos en prácticas, de relevo y de sustitucón, las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguriadd Social de las empresas contratantes quedan como sigue (art. 7 RDL 3/2012):

- Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años.
- En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).
- Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Limitación del encadenamiento de contratos temporales

El artículo 17 del RDL 3/2012 establece que a partir del 31 de diciembre de 2012

se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de los 24 meses, so pena de que los trabajadores así contratados adquieran la condición de fijos en la empresa (transformación del contrato temporal en indefinido).

Medidas que afectan al tiempo de trabajo y su redistribución

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o, en caso de no existir tal representación legal, por acuerdo concluido con los propios trabajadores, se puede establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

En defecto o ausencia de pacto, la normativa permite a la empresa distribuir de forma irregular, a lo largo de la anualidad, el 5% de la total jornada (anual) de trabajo que esté establecida en la empresa, siempre con respeto a los tiempos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

Medidas que afectan a la modificación de las condiciones de trabajo

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tienen la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- 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.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

La modificación sustancial de condiciones de trabajo será colectiva o individual dependiendo del número de trabajadores a que afecte, así:

Modificación de carácter colectivo

Se considerá de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

El procedimiento para la modificación de carácter colectivo es el siguiente:

- La decisión empresarial de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida (en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores) de un período de consultas con éstos, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados
- En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación, bien a una comisión de un máximo de tres trabajadores de la empresa y elegida por éstos democráticamente, bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión de miembros del sindicato, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.
- Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción de rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.
- En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, la decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

En los casos de despido improcedente y salvo que la empresa opte por la readmisión del trabajador despedido, o éste sea un representante de los trabajadores (miembro de comité de empresa o delegado de personal), no se devengan salarios de tramitación

Modificación de carácter individual

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

El procedimiento para la modificación de carácter individual es el siguiente:

- La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales (si existen en la empresa) con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.
- En los supuestos a), b), c), d) y f), antes mencionados, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.
- Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo ya señalado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social.
- La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones. Contra la Sentencia que dicte el Juzgado de lo Social no cabrá recurso alguno.

Negociación colectiva

La reforma introduce la prioridad y supremacía de los convenios de empresa frente a los convenios colectivos sectoriales o de ámbito territorial de forma que, independientemente de lo que se pacte a nivel superior, los representantes de los trabajadores y el empresario pueden consensuar un convenio de empresa que se adapte a las propias particularidades y necesidades de la empresa y sus trabajadores.

Se facilita a las empresas en dificultades la no aplicación del convenio de ámbito superior (descuelgue). En caso de que no exista acuerdo, las partes irán a la solución extrajudicial de conflictos y, en su caso, al arbitraje si lo han pactado en el convenio colectivo. De no ser así, cualquiera de las partes podrá elevar el desacuerdo a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos nacional o sus equivalentes autonómicos, que nombrará un árbitro que resolverá en un máximo de 25 días.

El período de prórroga y ultraactividad de los convenios colectivos será como máximo de 2 años, tiempo durante el cual las partes deberán negociar un nuevo convenio. A partir de ese plazo, el convenio ya no estará vigente, por lo que se pone fin a la ultractividad indefinida de los convenios existente hasta la fecha.

Medidas que afectan a las extinciones de contrato

Extinción de contrato por causas objetivas (despido objetivo)

Se clarifica las causas del despido para evitar la excesiva judicialización. El despido/extinción objetiva por causas económicas (indemnizado con 20 días de salario por año de servicio y hasta un máximo equivalente a 12 mensualidades de salario) procederá «cuando de los resultados económicos 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.»

En materia de Extinciones Colectivas (y suspensiones temporales de contratos y reducción de jornada de trabajo) por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, aun manteniéndose la necesidad de un período de consultas previo a la adopción de decisiones empresariales, desaparece la necesidad de contar con la autorización administrativa previa (excepto en los casos de fuerza mayor), sin perjuicio de mantener el posterior control judicial de las medidas adoptadas (de despido, suspensión de contratos o reducción de jornada) por la empresa, en función de las reclamaciones o demandas de los trabajadores.

El período de prórroga y ultraactividad de los convenios colectivos será como máximo de 2 años, tiempo durante el cual las partes deberán negociar un nuevo convenio. A partir de ese plazo, el convenio ya no estará vigente

Despido disciplinario

A partir de la reforma, y para los contratos celebrados desde el día 12.02.2012, se generaliza la indemnización por la extinción del contrato que será, para el caso de despido improcedente, de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

Se respetan los derechos adquiridos de los trabajadores: para los contratos antiguos, la nueva indemnización sólo será de aplicación para el periodo de trabajo a partir del día 12.02.2012. Por el lapso de tiempo de antigüedad anterior, la indemnización se calculará a razón de 45 días/año con un tope de hasta 42 mensualidades. Todo esto, con un límite indemnizatorio absoluto: en los contratos concertados con anterioridad al 12.02.2012, la indemnización de los dos tramos de antigüedad que se acredite (antes de esa y a partir de la misma) calculada conforme se ha dejado expuesto antes no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior al 12.02.2012 resultase un número de días superior, en cuya caso, se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

Desaparecen los salarios de tramitación

En los casos de despido improcedente y salvo que la empresa opte por la readmisión del trabajador despedido, o éste sea un representante de los trabajadores (miembro de comité de empresa o delegado de personal), no se devengan salarios de tramitación.

El Fondo de Garantía Salarial cubrirá (en una suma equivalente a 8 días de salario/año de indemnización con determinados topes) la extinción de los contratos indefinidos por despidos objetivos procedentes en pymes (empresas de menos de 25 trabajadores). □