

# Gestió d'entitats no lucratives

Guia sobre la Reforma Laboral 2012

RDL3/2012

(Revisat amb el contingut de la Llei 3/2012)

# Índex

Com ens afecta a les entitats la nova Reforma Laboral?	03
La introducció del concepte de Flexiseguretat	04
Canvis substancials en matèria d'acomiadaments	05
Nous models de contractes	06
Mesures de flexibilitat interna	07
Novetats en quant a negociació col·lectiva	08
Presència i conciliació	09
Efectes de la Reforma	10

# Com ens afecta a les entitats la nova Reforma Laboral?

Poques vegades una norma jurídica ha aconseguit abans de la seva publicació un sigil tan acusat, sense filtracions prèvies, com la Reforma Laboral publicada el febrer de 2012. Això, en un moment socialment i econòmicament tan difícil com el que vivíem i vivim, va propiciar l'increment d'expectatives generades envers aquesta norma destinada a solucionar una taxa d'atur superior al 21%, en aquell moment.

La reforma no va deixar indiferent ningú, amb opinions de crítica molt acusada per a uns, i amb l'esperança que la flexibilitat empresarial que propicia ajudés a millorar la situació per a d'altres. Malgrat que sempre sembla que normes com aquesta, amb finalitats d'intervenció al món empresarial, no puguin ser aplicades al Tercer sector no lucratiu, el cert és que el seu coneixement resulta imprescindible per a les entitats i per a l'optimització de la gestió de les seves relacions laborals internes, en un context en què una decisió a temps pot condicionar la viabilitat futura de les nostres organitzacions socials.

A continuació analitzarem alguns dels aspectes més controvertits de la normativa original, complementada amb els canvis produïts amb la tramitació de la Reforma Laboral com a Llei, publicada al BOE el 6 de juliol de 2012.

# La introducció del concepte de Flexisuretat

Per primera vegada i com a novetat en una norma, en la justificació de la Reforma Laboral es fa ús d'un terme suprajurídic, més propici del món de les consultories de recursos humans.

El terme en qüestió el trobem al preàmbul, on es parla de la flexisuretat com la finalitat màxima d'aquesta reforma, en un **esforç de conjugar la flexibilitat que necessiten les organitzacions i el mercat de treball en el moment actual i la seguretat que tota relació laboral necessita per poder consolidar-se i adaptar-se.**

En aquest sentit s'han d'emmarcar els objectius de millora de l'ocupació i reducció d'atur, la facilitat a les organitzacions per adaptar les condicions laborals individuals i col·lectives i la minimització de l'actual preferència pels contractes temporals sobre els indefinits en època de crisi.

# Canvis substancials en matèria d'acomiadaments

Sens dubte, la part més criticada socialment és la relacionada amb les modificacions sobre l'extinció de contracte. A partir d'ara, acomiadar un treballador ja no comportarà una **indemnització màxima** de 45 dies de salari per any de servei, sinó que **serà de 33 dies**.

També **es rebaixa el límit de l'import de 42 a 24 mensualitats**. Tanmateix, s'ha de tenir present que aquest canvi no té efectes retroactius, i per tant el càlcul per extincions de contractes vigents s'ha de fer a 45 dies fins la publicació de la reforma i a 33 dies a partir d'aquell moment. La Reforma laboral va ser publicada per Reial Decret Llei el passat 11 de febrer de 2012.

Un dels principals canvis operats ha estat l'eliminació dels salaris de tramitació, és a dir, el que les empreses i entitats havien de pagar quan un acomiadament era declarat improcedent, pel temps que passava entre l'extinció i la sentència. Aquesta eliminació pot resultar beneficiosa per les entitats que, moltes vegades, no volien arriscar-se a extingir un contracte per la inseguretat que podria resultar, ja no de l'import de la indemnització, sinó del potencial i elevat pagament dels salaris de tramitació.

En els casos d'**acomiadaments col·lectius** (més de 9 acomiadaments en entitats amb plantilla de fins a 100 treballadors) ja **no serà necessària l'autorització de l'Administració**, la qual cosa suposa una agilització molt important del procés. Tampoc serà necessari en el cas de suspensió o reduccions de jornada temporals, independentment del nombre de treballadors afectats. Tanmateix, es permet als treballadors reclamar al jutjat, amb la qual cosa es podria arribar a una situació jurídicament molt insegura i un procés que, al final, amb tota garantia, tindrà un excés de judicialització.

També es flexibilitza la causa econòmica de les extincions, on només serà necessari justificar tres trimestres consecutius de pèrdues o disminució d'ingressos. La llei parla de disminució d'ingressos "ordinaris" i s'haurà de comparar amb el mateix trimestre de l'any anterior.

## Nous models de contractes

A nivell contractual, les entitats del Tercer sector, eminentment de plantilles inferiors a 50 treballadors, tindran l'oportunitat de fer ús del **nou contracte indefinit**.

Aquest contracte, que ha de ser indefinit i a jornada completa, és exclusiu per a entitats i empreses amb menys de 50 treballadors, i comporta uns avantatges per a l'organització força significatius, com són possibilitat d'un **període de prova d'un any**, bonificacions si els col·lectius són menors de 30 anys o aturats de llarga durada de més de 45 anys, possibilitat de deduccions fiscals de la meitat de la prestació d'atur pendent del treballador i, alhora, **possibilitat per al treballador de compatibilitzar mensualment amb el salari el 25% del seu atur pendent**.

També hi ha una deducció fiscal de 3.000 € per a l'entitat si és la primera contractació i es fa amb una persona de menys de 30 anys.

Per contra, les limitacions per fer ús d'aquest contracte són la necessitat de mantenir contractat el treballador durant 3 anys, o la prohibició d'ús durant 6 mesos si l'entitat ha tingut acomiadaments objectius declarats improcedents del mateix grup professional que el nou treballador contractat.

També s'han introduït canvis en el **contracte de formació i aprenentatge**, entre els quals destaquen la possibilitat de fer de forma interna i no externa la formació associada a aquest contracte, o l'**edat màxima de fins a 30 anys** mentre la taxa d'atur estigui per sobre del 15%. També s'han aprovat diverses bonificacions per aquest contracte, que poden arribar fins al 100% segons els casos.

# Mesures de flexibilitat interna

Un altre dels canvis introduïts que ha tingut més ressò ha estat la **possibilitat de modificar, amb justificació, l'import del salari dels treballadors**. Aquesta modificació, però, requereix d'un procediment pautat i atorga el dret als treballadors d'auto-extingir el seu contracte rebent una indemnització equivalent a 20 dies de salari per any de servei o bé a impugnar judicialment la rebaixa salarial.

Precisament la qüestió de la modificació de salaris és un tema que ha preocupat molt les entitats no lucratives arran de la disminució dels marges i dels ingressos per les retallades en els projectes socials i de l'Administració i, fins ara, la possibilitat d'ajustar els salaris al nou escenari econòmic d'algunes entitats era una qüestió que s'havia de perfilar des del consens i la participació amb els treballadors.

Amb la reforma laboral, aquesta forma d'actuar pot continuar essent la mateixa, però amb la publicació de la norma es guanya una alternativa legal que també recolzi jurídicament aquesta forma de procedir.

També **les condicions laborals del conveni col·lectiu poden modificar-se**, inclosa la relativa a salaris per causes econòmiques com a conseqüència de pèrdues o disminució d'ingressos durant dos trimestres consecutius. Per fer-ho cal seguir un procediment pautat (amb la possibilitat de sotmetre's a arbitratge si no hi ha acord previ) i amb algunes limitacions.

Igualment resulten significatives algunes **modificacions en matèria de mobilitat funcional i geogràfica** i especialment **l'eliminació de les categories professionals i la seva substitució per grups professionals** (molt més genèrics i més extensius que les categories). Aquest canvi l'hauran de recollir els convenis en el termini d'un any.

Una altra modificació significativa per a les entitats amb serveis o projectes amb una jornada molt irregular degut al tipus d'atenció que ofereix o d'usuari al qual es destina, és la possibilitat de distribuir el 10% de la jornada de forma irregular durant l'any si no hi ha un altre pacte al respecte.

## Novetats quant a negociació col·lectiva

Tot i que la negociació col·lectiva es percep molt llunyana per part de les entitats i associacions, la seva afectació és més important del que sembla. En aquest sentit, la modificació més rellevant és la **prioritat del conveni d'empresa sobre el conveni sectorial superior, fins i tot en aspectes econòmics**. Aquest canvi pot comportar que hi hagi empreses o entitats en el sector social que puguin aplicar una política salarial per sota de l'establerta en el conveni col·lectiu sectorial, com a mecanisme que fomenti la competitivitat.

Tanmateix, això pot comportar evidents lectures negatives respecte els actuals escenaris de competitivitat en sectors molt consolidats i amb preus i salaris actualment molt homogenis. Sens dubte, les empreses i entitats hauran d'analitzar aquest important canvi introduït en la negociació col·lectiva, del que es pot afirmar que deixa amb menys força i menys contundència els convenis col·lectius de sector.

Un altre aspecte important és el temps límit per poder negociar un conveni quan perd la seva vigència. **La reforma ha establert un màxim d'un any anys per negociar el conveni nou**, de tal forma que si no s'arriba a un acord, el conveni perdria la seva eficàcia i seria d'aplicació el conveni d'àmbit superior. No obstant, aquest procés té molts matisos pel que fa a la forma de solució de les discrepàncies que surtin durant els dos anys de termini per negociar, on els acords interprofessionals podran establir mecanismes de procediment que poden abastar fins i tot l'arbitratge obligatori.



## Presència i conciliació

Després d'altres modificacions en els últims anys, la possibilitat d'acomiadar per faltes d'absentisme s'ha fet més laxa. Fins ara aquesta possibilitat, tot i ser molt criticada, ja existia, però només era executable quan l'absentisme global de tota la plantilla era superior al 2,5%.

Ara s'ha eliminat aquesta referència i es podrà acomiadar simplement amb una **indemnització de 20 dies de salari per any de servei** quan hi hagi faltes d'assistència a la feina, fins i tot justificades, sempre i quan siguin intermitents i superin el 20% dels dies de feina en dos mesos consecutius o bé el 25% en quatre mesos no consecutius (en un període d'un any). La Llei afegeix el requisit que a més el total de faltes sigui superior al 5% de les jornades hàbils els 12 mesos anteriors. No computen les baixes mèdiques superiors a 20 dies consecutius, ni les relacionades amb embaràs, maternitats o paternitats, violència de gènere, vacances, llicències, accidents de treball, vaga o absències per activitats com a membres de comitè d'empresa. Tampoc les relacionades amb tractaments de càncer o malaltia greu.

S'han introduït alguns canvis en la reducció de jornada per guarda legal, de tal manera que la reducció ha de ser diària (i no setmanal, com es feia en alguns casos). També s'han regulat canvis quan una baixa mèdica coincideix amb vacances, prenent com a punt de partida la jurisprudència ja existent.

# Efectes de la Reforma

Són moltes les modificacions que s'han introduït a la normativa laboral amb aquesta reforma, que no hem d'oblidar que s'ha aprovat a través d'un decret-llei i que ara ha de seguir un tràmit parlamentari que pot tornar a introduir canvis en alguns aspectes.

Els detractors de la reforma consideren que la norma no crearà ocupació, sinó al contrari, i en canvi, els seguidors consideren que dinamitzarà les relacions laborals de forma que impulsarà la confiança i, per tant, també l'ocupació. Només el temps podrà dir si la Reforma Laboral ha assolit els seus objectius i si ha ajudat als diferents sectors, fins i tot el no lucratiu, a regular un marc laboral que -això sí que no ho qüestiona ningú- és molt rígid pels temps de crisi que actualment patim.

## Més informació

Si necessiteu més informació, podeu posar-vos en contacte amb el vostre tècnic o tècnica de referència de **Suport Laboral** o bé adreçar-vos al correu electrònic d'informació de **Suport Associatiu**:

[info@suport.org](mailto:info@suport.org)