

Estudio
Jurídico

Gasset 64

LA REFORMA LABORAL

Texto definitivo aprobado por la Ley 3/2012



“ Nos encontramos con medidas de muy profundo calado que van desde la supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos, pasando por la reducción generalizada de las indemnizaciones por despido improcedente, o la supresión de los salarios de tramitación en una parte importante de los supuestos de despido ”

(El contenido de este Documento es meramente informativo y no constituye un asesoramiento suficiente para la toma de decisiones sobre las materias tratadas)

Índice

INTRODUCCIÓN Y AUTÉNTICA TRASCENDENCIA DE LA REFORMA LABORAL	3
MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES	4
1. AMPLIACIÓN DE LA POSIBILIDAD DE ACTUACIÓN DE LAS E.T.T. QUE PODRÁN ACTUAR COMO AGENCIAS DE COLOCACIÓN.....	4
2. LA FORMACIÓN CONTINÚA Y PARA EL EMPLEO.....	4
3. NOVEDADES EN EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	5
FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO.....	8
1. EL NUEVO CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES Y SU DISCUTIDO PERÍODO DE PRUEBA DE UN AÑO DE DURACIÓN	8
2. NOVEDADES EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. POSIBILIDAD DE REALIZAR HORAS EXTRAORDINARIAS.....	11
3. TRABAJO A DISTANCIA EN SUSTITUCIÓN DE LA ANTIGUA FIGURA DEL TRABAJO A DOMICILIO	11
4. BONIFICACIONES PARA LA CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN FIJOS.....	12
MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA FRENTE AL DESPIDO..	13
1. SUPRESIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	13
2. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	13
3. MOVILIDAD FUNCIONAL	13
4. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....	13
5. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.....	14
6. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR BASADA EN INCUMPLIMIENTOS DEL EMPRESARIO.....	16
7. SUSPENSIÓN DE CONTRATOS, REDUCCIÓN DE JORNADA Y SUS MEDIDAS DE ESTÍMULO.....	17
8. DESCUELGO DEL CONVENIO COLECTIVO Y MODIFICACIÓN DE SUS CONDICIONES	19
9. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIOS COLECTIVOS.....	21
MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL.....	23
1. NOVEDADES EN MATERIA DE ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES	23
2. DESPIDO COLECTIVO	23
3. DESPIDO INDIVIDUAL POR CAUSAS OBJETIVAS.....	25
4. LA REDUCCIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE	26
5. ELIMINACIÓN DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN	26
6. DESAPARICIÓN DEL PAGO POR EL FOGASA DE LOS 8 DÍAS DE SALARIO POR AÑO DE SERVICIO ESTABLECIDA EN LA “REFORMA LABORAL” DEL 2010, Y RECUPERACIÓN DEL PAGO DEL 40% POR PARTE DEL FOGASA	27
7. LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	27
OTRAS NOVEDADES	28
1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	28
2. NUEVA REGULACIÓN PARA LA COINCIDENCIA DE VACACIONES E INCAPACIDAD TEMPORAL..	28
3. PAGO ÚNICO PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	28
4. MODIFICACIÓN DEL SISTEMA DE COBERTURA DE LAGUNAS PARA LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN	28
CHECK-LIST	30

Introducción y auténtica trascendencia de la Reforma Laboral

El día 12 de febrero de 2012 entró en vigor el **Real Decreto Ley 3/2012**, de 10 de febrero, que es la norma que aprobó la primera e inicial versión de la conocida como “Reforma Laboral 2012”. Posteriormente dicha inicial norma fue tramitada parlamentariamente como un Proyecto de Ley, lo que ha dado como resultado la versión definitiva de la reforma laboral, aprobada por Ley 3/2012 de 6 de julio y que entró en vigor el día 8 de julio, introduciendo muy diversos retoques y concreciones en la regulación que había sido aprobada en febrero. A continuación nos vamos a referir a la norma definitiva, si bien haciendo referencia a aquellos aspectos que han sufrido esas modificaciones o retoques de la versión inicial a la definitiva.

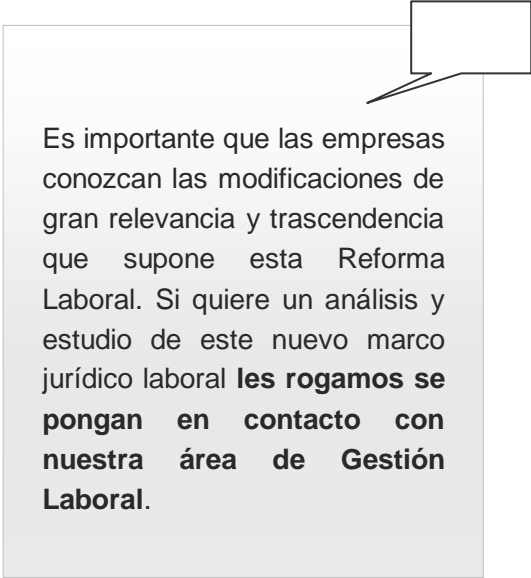
La Ley 3/2012 es una norma extensa que introduce múltiples modificaciones en el conjunto de la normativa laboral, pero posiblemente, lo más destacable de la reforma no es tanto el aspecto cuantitativo de sus múltiples modificaciones, sino que sin duda lo más destacable de la reforma es la gran relevancia y trascendencia de las modificaciones que establece. En tal sentido, debe tenerse en cuenta que existe un cierto acuerdo entre los operadores jurídicos respecto de que esta es sin duda la reforma laboral más profunda que ha sufrido la normativa laboral desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores.

En tal sentido la nueva regulación afecta de manera muy relevante y trascendente a materias que hasta el momento no habían sido modificadas, o que si lo habían sido, se había hecho mediante modificaciones tímidas y/o prudentes. Así nos encontramos con medidas de muy profundo calado que van desde la supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos, pasando por la reducción generalizada de las indemnizaciones por despido improcedente, o la supresión de los salarios de tramitación en una parte importante de los supuestos de despido, o en entre otras medidas relevantes, la debilitación de la fuerza vinculante de los Convenio Colectivos, la supresión matizada de la ultra-actividad de los mismos y consecuentemente la debilitación de la negociación colectiva en la fijación de las condiciones laborales, las nuevas posibilidades y las diversas vías que se conceden al empresario para desvincularse de manera prácticamente unilateral de condiciones básicas del contrato de trabajo, o en definitiva la facilitación o suavización del despido colectivo o individual basado en causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción).

Es en base a ese conjunto de modificaciones, que se ha apuntado, con evidente acierto, a que la reforma laboral 2012, no es una mera reforma sino que el conjunto

de modificaciones introducidas, nos sitúa ante un nuevo marco jurídico laboral, en el que, ahora sí, se ha producido un auténtico desplazamiento del centro de gravedad de la relación laboral, en favor de la posición del empresario, que sale claramente reforzado, pues se le reconoce un amplio poder de disposición respecto del conjunto de condiciones de la prestación de servicios de sus trabajadores y una correlativa debilitación de la posición del empleado.

A continuación y siguiendo el mismo esquema expositivo y el mismo orden de la Ley 3/2012 de 6 de julio que aprueba la reforma laboral, nos vamos a ir refiriendo a todas y cada una de las reformas y novedades introducidas en la normativa laboral.



Es importante que las empresas conozcan las modificaciones de gran relevancia y trascendencia que supone esta Reforma Laboral. Si quiere un análisis y estudio de este nuevo marco jurídico laboral **les rogamos se pongan en contacto con nuestra área de Gestión Laboral.**

Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

1. Ampliación de la posibilidad de actuación de las E.T.T. que podrán actuar como Agencias de Colocación

La Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, justifica esta medida con la afirmación de que *“...los Servicios Públicos de Empleo se han mostrado insuficientes en la gestión de la colocación, con unas tasas de penetración muy escasas dentro del total de colocaciones. Por el contrario, las Empresas de Trabajo Temporal se han revelado como un potente agente dinamizador del mercado de trabajo. En la mayoría de los países de la Unión Europea, tales empresas operan como agencias de colocación y desde las instituciones comunitarias se viene subrayando que las mismas contribuyen a la creación de puestos de trabajo y a la participación e inserción de trabajadores en el mercado de trabajo....”* De ahí que de acuerdo con tales ideas, la “reforma laboral” ya desde el RDL 3/2012 de febrero de 2012, procede a ampliar las funciones de las Empresas de Trabajo Temporal, admitiéndose que puedan pasar a actuar como Agencias de Colocación, actividad que hasta la fecha no les estaba permitida.

Para ello se señala que las E.T.T. deberán presentar una declaración responsable de cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 56/2003 de 16 de diciembre de Empleo, además se mantiene expresamente la obligación para las E.T.T. de garantizar la gratuidad para los trabajadores en dicha función como agencias de colocación. Por lo demás, y en cuanto al procedimiento para el reconocimiento del desarrollo de dicha actividad, se facilita, con carácter general, la autorización administrativa, ya que se modifica el régimen regulador del silencio administrativo, y así, en las solicitudes de autorización para el desarrollo de la actividad como Agencias de Colocación, el silencio pasa de ser negativo a considerarse positivo, al igual que en las solicitudes de autorización para poder operar como E.T.T. que en la tramitación parlamentaria del RDL 3/2012 ha pasado a ser una petición ante la que el silencio administrativo se pasa también a considerar como positivo.

Las críticas a dicha medida se centran en que implica un paso más en el camino hacia la privatización de funciones que habían venido siendo asumidas fundamentalmente por entidades públicas, así como en el hecho de que la medida supone concentrar en un mismo sujeto, como es el caso de la E.T.T., la función de empleador, y al mismo tiempo la de realizar funciones de intermediación laboral, de manera que la no aceptación de una oferta por un concreto trabajador, pueda comportar más directamente o fácilmente la aplicación de medidas sancionadoras.

2. La Formación continua y para el Empleo

La “reforma laboral” apuesta por la formación profesional continua como mecanismo de incremento de la productividad y así, la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 afirma que se *“...apuesta por una formación profesional que favorezca el aprendizaje permanente de los trabajadores y el pleno desarrollo de sus capacidades profesionales. El eje básico de la reforma en esta materia es el reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual...”* Todo ello se materializa en lo concreto en los siguientes aspectos:

- Se incorpora entre los derechos laborales básicos del trabajador, regulados en el art. 4 E.T. el derecho de formación profesional en el trabajo *“dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo”*.

- Se modifica también el art. 23 E.T. que trata sobre la promoción y la formación profesional incluyéndose en dicho artículo el derecho de los asalariados “*a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo*”, formación esta que deberá correr a cargo de la empresa, aclarándose además las discusiones jurisprudenciales relativas a la consideración que hubiera que darle al tiempo dedicado a la formación, ya que se incluye en dicho artículo 23 la previsión de que el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso, tiempo de trabajo efectivo.
- Según expondremos más abajo, debe incluirse dentro del ámbito de la formación la previsión incluida en el art. 52 a) E.T. sobre la causa de despido basada en la falta de adaptación a los cambios productivos por parte del trabajador, causa que se ha endurecido para el empresario, ya que antes de proceder al despido por tal causa, el empresario deberá ofrecer al trabajador, un curso de perfeccionamiento o adaptación profesional.
- Se crea, en este caso en el art. 23.3 E.T., la llamada “**bolsa horaria para la formación**”, con la que se reconoce a los trabajadores con antigüedad de al menos un año en la empresa, el derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales destinadas a la formación vinculada a la actividad de la empresa , (en el RDL se hablaba de la necesaria vinculación al puesto de trabajo, con lo que la formación se vincula aun más a las necesidades de la empresa). Dicho número de horas anuales, será acumulable por períodos de hasta cinco años (en total 100 horas acumulables), siendo la concreción de su disfrute, por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador a falta de previsión en el Convenio Colectivo. La regulación definitiva introducida tras la tramitación parlamentaria, por la Ley 3/2012 ha introducido ciertas novedades a fin concretar el derecho a esas 20 horas anuales de formación. Así, cabe señalar:
 - o **1º.**- El tiempo dedicado por el trabajador a realizar actividades para obtener la formación profesional para el empleo podrán ser imputadas a cuenta de las 20 horas anuales acumulables si dichas actividades se realizan en el marco de un plan formativo desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido en negociación colectiva.
 - o **2º.**- El tiempo dedicado a la formación que la empresa ha de realizar en cumplimiento de una previsión legal específica (como formación en materia de prevención de riesgos laborales) no computa para esas 20 horas anuales y no consumen la bolsa horaria anual.
- Se crea la “**cuenta de formación**” del trabajador, se trata de una cuenta en la que se inscribe la formación que ha recibido un trabajador a lo largo de su vida profesional. Dicha cuenta está vinculada al número de afiliación a al Seguridad Social del trabajador. A dicha cuenta tendrá acceso el Servicio Publico de Empleo para el mejor cumplimiento de sus funciones. Respecto de dicha materia, queda pendiente un mayor y más concreto desarrollo normativa, ya que tanto el RDL como la Ley definitiva contienen un mandato al Gobierno para que proceda al desarrollo reglamentario de dicha previsión sin previsión temporal alguna .

3. Novedades en el contrato para la formación y el aprendizaje

Se introducen diversas modificaciones que afectan a la regulación contenida en el art. 11.2 E.T. No hemos de olvidar que esta es una figura que ha sido reiteradamente modificada o retocada en los últimos meses. La justificación de la nueva reforma es muy genérica ya que en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 se cita como razones las genéricas de intentar

eliminar limitaciones injustificadas que permitan potenciar el empleo juvenil. Las novedades previstas son las siguientes:

- Se procede a ampliar la duración del contrato para la formación y el aprendizaje. Si en la regulación anterior se preveía una duración máxima de 12 meses que no obstante, admitían ciertas excepciones que permitían alargar la duración del mismo. En la nueva regulación se establece con carácter general una duración máxima de 3 años. Al mismo tiempo se prevé que mediante Convenio Colectivo se podrá limitar dicha duración, sin que pueda fijarse una duración inferior a los 6 meses, -ni tampoco evidentemente una duración superior a los citados 3 años-. En todo caso, y como matización a lo anterior, debe tenerse en cuenta que expirada la duración máxima señalada, se permite concertar un nuevo contrato, eso sí, para diferente actividad. Además se permite que si se hubiera concertado una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima
- Se suaviza la limitación o prohibición existente a la realización de un nuevo contrato para la formación o aprendizaje con el mismo trabajador, con la nueva regulación que ha sido retocada para la versión definitiva, se permite la realización de un nuevo contrato siempre que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. (Con ello se modifica la regulación que ha estado vigente de febrero hasta el 8 de julio de 2012 que permitía la realización de un nuevo contrato si este era para una actividad u ocupación distinta.
- La impartición de la formación deberá justificarse a la finalización del contrato.
- Se vuelve a permitir que la formación se imparta en las dependencias de la propia empresa *“cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional (...), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios” en otros centros.*
- Se elimina el plazo máximo de cuatro meses para el inicio de las actividades formativas desde el momento de celebración del contrato.
- Se suprime la obligación de que la formación en caso de personas sin el título de ESO, debiera permitir la obtención de dicho título.
- Se reduce en cómputo total, la parte de jornada dedicada a la formación. Así, hasta la reforma laboral, la formación debía ser del 25% de la jornada a lo largo de la total duración del contrato, mientras que en la nueva regulación, si bien mantiene ese 25% durante el primer año, en los años segundo y tercero de duración del contrato, se reduce el tiempo dedicado a la formación podrá ser del 15% de la jornada.
- Por lo que respecta a la edad hasta la que se permite la celebración de tales contratos, también se produce una ampliación, en este caso transitoria y vinculada a la situación de crisis, ya que se prevé que mientras el nivel de desempleo supere en España el 15%, se podrá celebrar dichos contratos con personas de hasta 30 años. A partir del momento en que la tasa de desempleo baje del 15%, la edad máxima hasta la que se podrá celebrar tales contratos será nuevamente los 25 años.
- Por su parte, la redacción definitiva de la reforma laboral contenida en la Ley 3/2012, tras la tramitación parlamentaria, ha ampliado la posibilidad de suscribir este tipo de

contratos a los trabajadores de hasta 30 años que estén en situación de exclusión social y sean contratados por empresas de inserción.

- Y finalmente se prevén diversas bonificaciones para dichos contratos, ya que si el contratado está inscrito como demandante de empleo, su contrato tendrá durante toda la vigencia del contrato (incluida, en su caso, la prórroga) una reducción de las cuotas empresariales y obreras para contingencias comunes, accidente de trabajo y enfermedad profesional, FOGASA y formación profesional del 100%, o del 75% de las cuotas a la Seguridad Social, según si la empresa es de menos o más de 250 trabajadores. Además, si dichos contratos formativos devienen indefinidos ordinarios, sea cual sea la fecha de celebración de los mismos, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años (1.800 euros/año, si se trata de una mujer).

Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para la creación de empleo

1. El nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores y su discutido período de prueba de un año de duración

Se trata de una nueva modalidad de contrato que crea la reforma laboral, con el que se pretende que se canalicen la mayor parte de nuevas contrataciones, ya que va dirigido a empresas de menos de 50 trabajadores, que según la Exposición de Motivos constituyen el 99,23 % de las empresas españolas. Sus notas básicas son que ha de ser a tiempo indefinido y a jornada completa, y que puede beneficiarse de diversas bonificaciones o incentivos, si bien su característica más destacada y a la vez más discutida, es la de que tiene previsto un período de prueba de un año de duración, lo que ha sido calificado como el reconocimiento del despido libre durante dicho período. Desde ciertos sectores se apunta que un período de prueba de tales características puede suponer una vulneración del art. 35 CE y en todo caso, vendría a contradecir reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre la materia. La tramitación parlamentaria de la reforma ha introducido en su regulación la previsión de un cierto carácter coyuntural para dicho contrato, ya que como ocurre con otras medidas incluidas en la reforma laboral, se ha previsto en la DT 9ª de la Ley 3/2012 que dicho contrato solo podrá utilizarse hasta que la tasa de paro se mantenga por encima del 15%. Con dicha limitación temporal se pretende eludir las advertencias que desde muy diversos sectores se habían lanzado sobre la posible inconstitucionalidad de dicha modalidad contractual. Es decir se justifica la peculiar modalidad contractual para favorecer temporalmente la contratación ante la gravedad de las cifras del paro en nuestro país.

A continuación vamos a exponer su régimen, sus incentivos y bonificaciones, y los requisitos de acceso y mantenimiento de beneficios:

- **Régimen jurídico:** Sus aspectos más destacados son los siguientes:
 - Sólo pueden suscribirlo empresas que cuenten con menos de 50 trabajadores, requisito este que ha de cumplirse “en el momento de producirse la contratación”.
 - El contrato ha de suscribirse por tiempo indefinido y a jornada completa.
 - Ha de formalizarse por escrito.
 - Su principal característica es que, si bien en cuanto el período de prueba se rige por la regulación ordinaria de los contratos indefinidos, presenta una diferencia o características fundamental, cual es la de que la duración de dicho período de prueba será de un año, lo que significa que durante el primer año se permite el desistimiento libre del contrato, sin alegar causa y sin consecuencia indemnizatoria alguna para el empresario –tampoco para el trabajador-
 - La tramitación parlamentaria de la reforma ha introducido una mínima limitación en el sentido de que no podrá establecerse un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. En tales casos, todo apunta -aunque está pendiente de que así lo confirme la práctica del Ministerio-, a que el contrato podrá suscribirse y podrá beneficiarse de las bonificaciones y/o ventajas de esta modalidad de contratación con la única especialidad de que no actuará el período de prueba.

- **Incentivos y bonificaciones:** La suscripción de uno de tales contratos tiene diversos posibles beneficios para la empresa, beneficios que no se limitan a las conocidas bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, sino que incluso consisten en incentivos de carácter fiscal, y que son los que a continuación enumeramos:
 - Si el **primer contrato** se realiza con un **menor de 30 años**, se reconoce a la empresa el derecho a una **deducción fiscal de 3.000,00.- euros**. La norma suscita ciertas dudas interpretativas, puesto que no contiene demasiada precisión y permite interpretar tanto que se trate del primer contrato en términos absolutos, como el primer contrato tras la entrada en vigor del RDL, pareciendo como más razonable esta última interpretación.
 - Además, y de forma adicional a la anterior medida, si se contrata a **desempleados beneficiarios de la prestación contributiva de desempleo**, se reconoce también a la empresa una **deducción fiscal del 50% de la prestación por desempleo** que le reste por percibir al trabajador, con el límite de **12 mensualidades**, y siempre que el trabajador hubiera percibido al menos durante 3 meses la prestación por desempleo. Para beneficiarse de la deducción el empresario requerirá al trabajador un certificado del SPEE “sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral”. Además, dicha modalidad contractual contiene una previsión totalmente novedosa, y que consiste en la posibilidad de que el trabajador que tenga pendiente el cobro de la prestación contributiva por desempleo, podrá decidir voluntariamente compatibilizar cada mes, además del salario que perciba, el 25% de la prestación por desempleo que tuviera reconocida y pendiente de percibir. Se regula expresamente la consecuencia de la opción por dicha compatibilidad, ya que si no se opta por la compatibilidad de salario y prestación por desempleo, el trabajador contratado conservará el derecho a la prestación por desempleo restante. Por el contrario, si opta por la compatibilidad entre salario y 25% de la prestación por desempleo, perderá la prestación por desempleo íntegra, correspondiente al tiempo de compatibilidad. El desarrollo parlamentario de la reforma ha desarrollado el procedimiento para la compatibilidad entre el cobro de salario y de la prestación por desempleo, procedimiento del que destacamos que el trabajador ha de solicitar la compatibilidad en los 15 días desde la suscripción del contrato, si se accede a la compatibilidad y luego se produce la extinción de la relación laboral el trabajador podrá optar entre generar una nueva prestación si cumple con los requisitos, o reanudar la prestación anterior, en cuyo caso se considerará consumido el 25% del tiempo en que se compatibilizó prestación y sueldo.
 - Además de los anteriores incentivos fiscales, la empresa tendrá derecho, de forma adicional, a **las siguientes bonificaciones** si contrata a:
 - **Jóvenes entre 16 y 30 años desempleados:** bonificación de cuotas empresariales a la Seguridad Social durante tres años por importe de 1.000.- euros al año el primer año, 1.100.- euros el segundo año y 1.200.- euros el tercer año, en el caso de tratarse de mujeres para sectores con menos representación, la bonificación se incrementará en 100 euros al año.
 - **Mayores de 45 años inscritos en la oficina de empleo a los que la tramitación parlamentaria ha dejado de exigir la inscripción en el INEM durante esos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación:** bonificación de cuotas empresariales a la Seguridad Social de 1.300.- euros al año durante tres años, en el caso de tratarse de mujeres para sectores con menos representación, la bonificación se incrementará en 125 euros al año.

Las anteriores bonificaciones del contrato indefinido de apoyo a emprendedores responden al siguiente cuadro:

Colectivos de desempleados	Bonificación de cuotas 1er año	Bonificación de cuotas 2º año	Bonificación de cuotas 3er año
Jóvenes entre 16 y 30 años inclusive	83,33 euros/mes (1.000 euros/año)	91,67 euros/mes (1.100 euros/año)	100 euros/mes (1.200 euros/año)
MUJERES Jóvenes entre 16 y 30 años inclusive	91,66 euros/mes (1.100 euros/año)	100 euros/mes (1.200 euros/año)	108,33 euros/mes (1.300 euros/año)
MAYORES DE 45 AÑOS (inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación)	108,33 euros/mes (1.300 euros/año)	108,33 euros/mes (1.300 euros/año)	108,33 euros/mes (1.300 euros/año)
MUJERES MAYORES DE 45 AÑOS (también inscritas)	125 euros/mes (1.500 euros/año)	125 euros/mes (1.500 euros/año)	125 euros/mes (1.500 euros/año)

- Las anteriores bonificaciones serán **compatibles** con cualesquiera otras ayudas públicas que tengan la misma finalidad con el límite de que la bonificación no podrá superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
- **Requisitos para el acceso a la contratación y para el mantenimiento de los incentivos y bonificaciones:**
 - No podrán realizar tal contrato las empresas que en los seis meses anteriores hubieran adoptado decisiones extintivas improcedentes, previsión esta introducida en la tramitación parlamentaria ya que con anterioridad y para los contratos celebrados entre febrero y julio de 2012 la norma era más exigente, pues limitaba la posibilidad de realizar dicho contrato a las empresas que en el mismo período hubieran realizado despidos objetivos declarados improcedentes por sentencia, o hubieran realizado despidos colectivos, en ambos casos posteriores al 11 de febrero de 2012 y por lo tanto hasta el 8 de julio de 2012, y para puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.
 - Por otra parte, para la aplicación de los incentivos antes referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado durante un período de al menos tres años desde el inicio de la relación laboral, debiendo proceder en caso de incumplimiento al reintegro. La regulación definitiva ha introducido también como requisito la obligación empresarial de mantener durante un año el nivel de ocupación alcanzado con el contrato firmado. Debe tenerse en cuenta, no obstante, *“no se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador”*, a lo que la redacción definitiva ha introducido también la previsión de que tampoco se considerara infringida la obligación de mantenimiento en el empleo en caso de que la reducción se produzca a causa de despidos por causas objetivas.

2. Novedades en el contrato a tiempo parcial. Posibilidad de realizar horas extraordinarias

Entre las novedades que se pretenden vincular a la flexibilidad, se encuentra la modificación introducida en relación con el contrato a tiempo parcial. La Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 identifica el contrato a tiempo parcial como una figura relevante en la organización flexible del trabajo y en la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los trabajadores. Es por tal motivo que para facilitar y flexibilizar su utilización, la “reforma laboral” suprime la prohibición, hasta ahora existente, de realizar horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial. La nueva posibilidad de realizar horas extraordinarias cuenta con dos limitaciones: la primera es que las mismas no podrán superar el máximo legal –de 80 al año- tope máximo que no obstante habrá que fijarlo en proporción a la jornada pactada en el contrato de que se trate; y como segunda limitación, se prevé también que la suma de las horas extraordinarias, junto con las ordinarias y las complementarias, no podrá superar la jornada a tiempo completo de un trabajador comparable (art. 12.1 E.T.).

La nueva regulación contenida en la Ley 3/2012 ha introducido un nuevo apartado 3º en la DA 7ª de la Ley General de Seguridad Social destinado a regular la cotización de las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial. Las notas de dicha nueva regulación son las siguientes:

- a) Las remuneraciones percibidas por horas extraordinarias, sean o no por fuerza mayor, se tomarán en cuenta para la determinación de la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales.
- b) La cotización por horas extraordinarias de los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial se computará exclusivamente a efectos de determinar la base reguladora de la pensión de jubilación; de las prestaciones de incapacidad temporal, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes; así como de las prestaciones por maternidad y por paternidad. Con respecto a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales se estará a lo establecido con carácter general.
- c) Lo dispuesto en los apartados anteriores será de aplicación a los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social, con excepción de los comprendidos en los Sistemas Especiales para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y para Empleados de Hogar, los de la Minería del Carbón y los del Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

3. Trabajo a distancia en sustitución de la antigua figura del trabajo a domicilio

Se da nueva regulación de la figura del trabajo a domicilio que pasa a denominarse “a distancia”, regulación con ciertas novedades, que pretende garantizar los mismos derechos a tales trabajadores, que los que trabajan en el domicilio de la empresa, entre ellos, formación profesional, copia básica del contrato, retribución por grupo profesional y funciones, representación, seguridad y salud. Además pueden destacarse como novedades de la regulación las siguientes: la supresión del visado administrativo, o la posibilidad de trabajo presencial y a domicilio en forma alternativa, o la adscripción formal a un concreto centro de trabajo a efectos de ejercicio de derechos colectivos. Finalmente, la regulación definitiva contenida en la Ley 3/2012 ha modificado el art. 8.2 E.T. para establecer establecido la obligación de forma escrita para este tipo de contratos.

4. Bonificaciones para la conversión de contratos temporales en fijos

Ya hemos hecho referencia a las bonificaciones e incentivos previstos para los contratos de formación y aprendizaje, y también a las aplicables al contrato indefinido de apoyo a emprendedores. No obstante, en la Ley 3/2012 en su regulación definitiva de la “reforma laboral” mantiene las bonificaciones que ya aprobó el RDL 3/2012, y así prevé también bonificaciones en las cuotas empresariales para supuestos de conversión de determinados contratos temporales en fijos. Se trata de una prolongación de las medidas ya contempladas en el artículo 10.3 de la Ley 35/2010 de reforma laboral de 2010, aunque con algunos cambios. En primer lugar existe una modificación de los tipos de contratos temporales, que queda ahora limitada a los contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, en segundo lugar, no se observa plazo máximo para la aplicación del programa, otras diferencias con el anterior programa de bonificaciones, las exponemos a continuación, y se refieren a las empresas destinatarias (de menos de 50 trabajadores), y a la no exigencia de incremento del nivel de empleo fijo en la empresa ni su mantenimiento.

Las citadas bonificaciones serán aplicables a empresas con menos de 50 trabajadores (entre las que se incluyen expresamente a autónomos, sociedades laborales o cooperativas), que transformen en indefinidos contratos de trabajo en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. En tales casos se tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500.- euros al año durante tres años (41,67.- euros al mes), y si se trata de la contratación de mujeres, la bonificación será de 700.- euros al año (58,33.- euros al mes), en todos los casos con una duración máxima de tres años.

Finalmente, cabe reseñar que conforme a la DT 2ª de la Ley 3/2012, las bonificaciones que se vinieran disfrutando por las empresas antes del 12 de febrero de 2012, se regirán por la normativa anterior.

Medidas para favorecer la flexibilidad interna frente al despido

Entre tales medidas se establecen las siguientes:

1. Supresión de la clasificación profesional

Se suprime del ordenamiento laboral el concepto y el sistema de encuadramiento basado en la “categoría profesional” la cual se suprime en la nueva regulación del art. 22 E.T., con lo que el referente de la clasificación profesional pasa a ser el concepto más amplio de grupo profesional, excluyéndose expresamente cualquier otro tipo de encuadramiento. La Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 señala al respecto que dicha medida tiene como objetivo, el de “...sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz”. La medida se adopta no sólo para la negociación de convenios a futuro, sino que también se exige por la D.A. 9ª de la Ley 3/2012 que los convenios colectivos en vigor se adapten a dicha novedad en el período de un año esto es antes del 8 de julio de 2013 –sin que, no obstante, se prevean las consecuencias en caso de incumplimiento de dicha obligación-.

2. Distribución del tiempo de trabajo

Se modifica el art. 34.2 E.T. en este caso la modificación se llevó a cabo primero por el RDL 3/2012 y posteriormente por la regulación definitiva contenida en el la Ley 3/2012. Y así, el definitivo artículo 34.2 ET pasa a prever que mediante Convenio Colectivo o en su defecto, mediante acuerdo entre empresa y trabajador se podrá establecer una distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año. Y en defecto de pacto en contrario, el empresario podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% (en el RDL 3/2012 era el 5%) de la jornada de trabajo. Además la regulación definitiva ha introducido la exigencia de que el trabajador deba conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de servicios resultante de la distribución irregular.

3. Movilidad funcional

Se flexibiliza la movilidad funcional, reordenándose su regulación. Al desaparecer la referencia a la categoría y la categoría profesional equivalente, el único referente será ahora el Grupo Profesional, estableciéndose como únicos límites el de la titulación académica o profesional y el de la dignidad del trabajador. Desaparece la limitación del grupo en la movilidad horizontal. Desaparece la referencia a la formación y la promoción profesional. Como novedad, el empresario en el caso de movilidad vertical está obligado a notificar a los representantes de los trabajadores no sólo el cambio de funciones, sino también las razones que lo llevan a ello. La movilidad extra grupo tanto para funciones superiores como inferiores, exige causas técnicas u organizativas que la justifiquen y se llevará a cabo por el tiempo imprescindible.

4. Movilidad Geográfica

Tal y como veremos que ocurre en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, en materia de movilidad geográfica, se amplía o se flexibiliza la posibilidad de trasladar, en la medida en que se amplía de forma casi ilimitada la justificación de dicha medida, sin exigirse en la nueva regulación, que la medida persiga, como hasta ahora unos objetivos concretos –como es sabido, la regulación vigente hasta la reforma, exigía que la medida sirviera para mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus

recursos, que favoreciera su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda- por el contrario, en la nueva regulación se pasa a exigir ahora simplemente, que las razones que justifiquen el traslado **“estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa”**, así como con **“las contrataciones referidas a la actividad de la empresa”**, expresiones todas ellas que se consignan en la ley sin mayor precisión, y que por lo tanto, son tan amplias o genéricas que dificultan o cuando menos ponen en cuestión, cualquier posibilidad de control judicial de la medida.

Además, se elimina la posibilidad que en la anterior regulación tenía la Autoridad Laboral de suspender o paralizar la medida durante un plazo máximo de seis meses, posibilidad que jugaba un importante efecto disuasorio ante ciertas decisiones empresariales poco justificadas y se regula la posibilidad de que en convenios colectivos o en acuerdos alcanzados en periodos de consultas se puedan “establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad”, cosa que venía siendo una práctica relativamente común en ciertos convenios. Finalmente, la nueva regulación mantiene aspectos básicos de la regulación anterior como el preaviso de 30 días, la opción por la extinción indemnizada de 20 días por año con el máximo de 9 mensualidades, la ejecutividad del traslado pese a su impugnación, etc.

La regulación definitiva contenida en la Ley 2/2012 ha introducido el derecho de las personas con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos también para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo

5. Modificación de condiciones de trabajo

En esta materia se introducen varias modificaciones o novedades, algunas de las cuales con una importante o evidente trascendencia. Debe señalarse en primer lugar que esta es una de las materias en las que la tramitación parlamentaria no ha introducido modificaciones, por lo que la redacción definitiva de la Ley 3/2012, conserva la redacción que estableció ya en el mes de febrero el RDL 3/2012 Las novedades apuntan de manera decidida hacia una mayor capacidad de disposición por parte del empresario respecto de las condiciones de trabajo, con una correlativa disminución de las posibilidades de reacción por parte del trabajador. Pasamos a exponer dichas novedades a continuación:

- Tal y como ya hemos avanzado al tratar de la movilidad geográfica, la nueva regulación en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo supone una ampliación y flexibilización de la posibilidad de acordar modificaciones para el empresario, ya que como en la movilidad geográfica, se procede a ampliar de forma casi ilimitada la justificación de dicha medida, y así ahora se deja de exigir objetivos concretos en la modificación – desaparece la necesidad de justificar que la medida supone una mejora de la situación competitiva, o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda-, pasándose a exigir exclusivamente que las razones que justifiquen la modificación simplemente **“estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa”**, así como con **“las contrataciones referidas a la actividad de la empresa”**, expresiones todas ellas que, al igual que en la movilidad geográfica, se consignan en la ley sin mayor precisión y que por lo tanto son tan amplias o genéricas que dificultan o cuando menos ponen en cuestión, cualquier posibilidad de control judicial de la medida, sin perjuicio

de que en todo caso, la cuestión puede acabar dependiendo de la interpretación judicial que al respecto se acabe imponiendo. Debe tenerse en cuenta que manteniéndose, como se mantiene, la posibilidad de control judicial de la decisión modificativa, la actividad revisora del órgano judicial no puede quedar limitada a una mera constatación automática de la concurrencia de causa (art. 24 CE), de ahí que se cuestione que el hecho de que la norma no contenga la exigencia de causalidad o razonabilidad de la medida, no exime a la empresa de la necesidad de justificar la medida, ni al Juez de la posibilidad y/o deber de realizar dicho control de causalidad o razonabilidad. En todo caso, , serán los Tribunales los que deberán establecer los criterios definitivos al respecto, si bien a día de hoy contamos con un primer pronunciamiento con relevancia, en concreto la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 28 de mayo de 2012 que analizando ya la nueva redacción del art. 41 E.T. no se limita a analizar la concurrencia de la causa, sino que además analiza si la empresa justifica razonablemente que las modificaciones decididas comportan una mejora de la competitividad y de la productividad de la empresa.

- En una de las novedades que la doctrina califica como más trascendente en esta materia, se establece una nueva diferenciación –y un nuevo criterio de diferenciación- entre los posibles tipos de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Debe recordarse que en la regulación vigente hasta la fecha, se distinguía tres tipos distintos de posibles modificaciones (individuales, colectivas y convencionales), y ello exclusivamente en función de la fuente creadora de las condiciones que se pretendían modificar. Por el contrario, en la nueva regulación el tipo de modificación pasa a depender, no ya de la fuente origen, sino de la mera cuestión cuantitativa. Así, en la nueva regulación, sólo tendrán el carácter de modificaciones colectivas –y por lo tanto exigirán período de consultas-, las modificaciones que afecten cuantitativamente a un número de trabajadores que superen los, ya conocidos, umbrales numéricos, y ello con total independencia de que las referidas modificaciones afecten o no a condiciones reconocidas en contrato, acuerdos o pactos colectivos o decisiones unilaterales de efectos colectivos –además de que como veremos más abajo, una parte de dichas modificaciones, las contenidas en Convenios Colectivos estatutarios, pasan a ser materia del nuevo descuelgue del art. 82.3 E.T.-. Recordemos que los referidos umbrales que ahora se constituyen en elemento esencial para considerar la modificación individual o colectiva son los que supongan afectación de 10 personas en empresas de hasta 100 asalariados, el 10 % de la plantilla en empresas de entre 100 y 300 trabajadores y más de 30 afectados cuando la empresa dé empleo a más de 300, y todo ello en el período de referencia de noventa días. Con ello se equipara la distinción entre individual y colectiva de las modificaciones a los criterios que también se emplean para la movilidad geográfica y los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Por lo tanto, las modificaciones sustanciales a que se refiere el nuevo art. 41 E.T. son aquellas que se refieren a materias que no se encuentren recogidas en Convenios Colectivos estatutarios, ya que para modificar estas últimas, se prevé expresamente la vía del descuelgue regulada ahora en el art, 82,3 E.T.
- Se añade como nueva posible modificación sustancial, la referida a la concreta “cuantía salarial” junto a la tradicional previsión de modificación del sistema de remuneración, con lo que se permite la reducción individual o colectiva de las retribuciones abonadas, siempre que no deriven de convenio colectivo, ya que para modificar estas últimas, se tendrá que acudir, como veremos más abajo al nuevo descuelgue previsto en el art. 82.3 ET.
- En cuanto al procedimiento para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, permanece básicamente inalterado en su estructura, así, en el caso de modificación individual será suficiente la comunicación del empleador con justificación suficiente, y en la modificación colectiva, la negociación en período de consultas con comunicación empresarial posterior a los afectados.

- El preaviso para una modificación sustancial de carácter individual si sufre modificación puesto que se reduce de los treinta a los quince días previos a su efectividad.
- Se amplía los supuestos de modificaciones sustanciales que atribuyen al trabajador la opción por la rescisión de la relación laboral a cambio de 20 días de salario por año de servicio, ya no quedan limitadas a la novaciones relativas a jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y régimen de trabajos a turnos, sino que ahora se incluyen las modificaciones relativas al sistema de remuneración y cuantía salarial, y las modificaciones relativas a las funciones cuando exceden de los límites establecidos para la movilidad funcional.
- Como ya hemos apuntado, se mantiene básicamente la regulación del procedimiento de modificaciones colectivas de condiciones de trabajo, que hemos de recordar que es el que se introdujo por la “reforma laboral” de 2010 –e incluso algún aspecto introducido en reformas posteriores- ambos introducidos por fuerza política diferente a la que ahora lleva a cabo la reforma. En tal sentido, se mantiene el nuevo esquema introducido por la Ley 35/2010, manteniéndose como interlocutores en el período de consultas a las secciones sindicales que tengan mayoría del Comité de Empresa, manteniéndose también a falta de representación de los trabajadores, la posibilidad de atribuir la representación “ad hoc” a una comisión de tres miembros elegidos democráticamente entre los trabajadores, así como también la posibilidad de sustituir el período de consultas por una mediación o un arbitraje que habrá de desarrollarse en el plazo de 15 días.
- En las modificaciones colectivas hay que notificar la decisión empresarial a cada trabajador y como novedad se fija el plazo en el que surtirá efectos la modificación, que será en el plazo de 7 días desde dicha notificación.
- No podrá solicitarse la resolución del contrato de trabajo por la vía del art. 50 E.T. – modificaciones que perjudiquen al trabajador- en los supuestos de modificaciones sustanciales acordadas conforme a dicho procedimiento legal del art. 41 E.T.
- Como hemos avanzado, la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los Convenios Colectivos estatutarios, se pasa a hacer por la vía del antiguo descuelgue (art. 82.3 E.T.), con procedimiento muy similar, aunque no coincidente, con el de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, según exponemos más abajo.

6. Extinción del contrato por voluntad del trabajador basada en incumplimientos del empresario

La posibilidad de extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador basada en incumplimientos del empresario, se encuentra prevista en el art. 50 E.T. En este ámbito se introducen dos novedades que son las siguientes: en primer lugar se modifica el art. 50.1 a) E.T. para añadir una nueva causa de extinción por voluntad del trabajador que es el incumplimiento empresarial consistente en que el empresario realice modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, sin utilizar para ello el procedimiento legalmente previsto en el art. 41 E.T. y al que nos hemos referido en el apartado anterior; por otra parte, se suprimen como causas de extinción, aquellos incumplimientos empresariales que redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador.

7. Suspensión de contratos, reducción de jornada y sus medidas de estímulo

Esta es una materia en la que la tramitación parlamentaria de la reforma sí ha introducido modificaciones en el texto definitivo de la Ley. En general debe decirse que se han introducido importantes modificaciones en la regulación de la suspensión de contratos y la reducción de jornada del art. 47 E.T., como medidas alternativas –o previas- a las más contundentes de la extinción de relaciones laborales, como si se pretendiera apostar por dicha solución conocida como “modelo alemán”. Para ello, además de regularse específicamente las causas y un procedimiento nuevo de suspensión y reducción, se han establecido una serie de medidas de fomento consistentes tanto en bonificaciones como en la reposición de prestación por desempleo de los trabajadores, destacando que se excluye la autorización administrativa, siendo ahora tales decisiones adoptadas directamente por el empresario en el supuesto de falta de acuerdo –como se prevé también para el caso de los despidos colectivos-. Las novedades que para su exposición dividiremos en relativas a las causas justificativas de la medida, relativas al procedimiento y relativas al fomento y bonificación de la medida, las exponemos a continuación.

- **Novedades relativas a las causas que permiten la adopción de medidas de suspensión o reducción de la jornada:**

La Ley 3/2012 introduce una definición de las causas que permiten la adopción de la medida. Debe recordarse que el RDL 3/2012 no contenía definición de dichas causas. La regulación definitiva distingue pues entre causas económicas, técnicas organizativas o de producción. La definición es la siguiente que como veremos coincide plenamente con la definición de las causas que habilitan para el descuelgue de las condiciones reguladas en Convenio Colectivo del art. 82.3 E.T.:

- **Causas económicas:** se entiende que concurren cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Llamamos la atención sobre el hecho de la regulación concreta que los ingresos han de ser los ordinarios, excluyéndose por tanto, en la consideración cualquier ingreso extraordinario que haya podido tener la empresa.
- **Causas técnicas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Causas organizativas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Causas productivas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

- **Novedades relativas al procedimiento de suspensión de contrato o reducción de jornada:**

- Se regula el procedimiento íntegro para la suspensión del contrato o la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. destacando, como hemos apuntado, que la decisión sobre la suspensión del contrato o la reducción

de jornada corresponde ahora al empresario en exclusiva, y no, como hasta la fecha, a la Administración, cualquiera que sea el número de afectados.

- Entre las peculiaridades del procedimiento destaca que se establece un período de consultas de 15 días sin distinción alguna en función del volumen de la plantilla –antes podía ser de 30 días-.
- Se deberá comunicar el inicio del procedimiento a la Autoridad Laboral, quien recabará informe a la Inspección de Trabajo, con una finalidad poco clara, que –suponemos- servirá para su aportación ante el Juez en caso de una eventual impugnación, ya que el referido informe de la Inspección se aporta una vez finalizado el período de consultas a fin de que no haya injerencias externas en dicho período.
- Dicha intervención de la Autoridad laboral queda limitada al conocimiento simultáneo del inicio del período de consultas, a la obligación de informar a la entidad gestora de la prestación de desempleo y a solicitar informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (a sustanciar en idéntico términos que el previsto para los despidos colectivos). No se contemplan aquí capacidades de efectuar advertencias o recomendaciones.
- A falta de representación de los trabajadores se podrá atribuir la representación “ad hoc” a una comisión de tres miembros elegidos democráticamente entre los trabajadores.
- En caso de producirse acuerdo con la representación de los trabajadores durante el período de consultas, se pretende restringir el control judicial de la medida a los casos de “*fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión*”, con la inclusión de una presunción legal de concurrencia de causa justificativa, en los mismos términos que los del art. 41.4 ET, en relación a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en la redacción ya dada por la Ley 35/2010 de discutida constitucionalidad. Entendemos que la única manera de salvar la constitucionalidad sería la de permitir la impugnación judicial basada en la discusión sobre si realmente concurre causa o no, ya que lo cierto es que la presunción legal es “*iuris tantum*”, es decir que admite prueba en contrario.
- Y en el mismo sentido debemos señalar que aunque la regulación definitiva de la Ley 3/2012 ha suprimido la anterior referencia expresa que contenía el RDL 3/2012, debe señalarse que la autoridad laboral seguirá estando legitimada para impugnar el acuerdo cuando el mismo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.
- Finalizado el periodo de consultas, haya o no acuerdo, el empresario deberá comunicar, de forma clara y precisa, su decisión suspensiva tanto a los trabajadores afectados como a sus representantes, y también a la autoridad laboral.
- La reducción de jornada será entre un 10 y un 70% sin que se puedan realizar horas extraordinarias durante el período de suspensión o reducción.
- La redacción definitiva de la Ley 3/2012 ha introducido la posibilidad de que las partes puedan sustituir el período de consultas por los procedimientos de mediación y arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.
- El contrato de trabajo también podrá suspenderse por causa de fuerza mayor, en cuyo caso deberá seguirse el procedimiento del art. 51.7 E.T. sobre extinción de la relación por tales causas.

- **Novedades relativas al fomento o bonificación de las medidas de suspensión de contrato o reducción de jornada**
 - Para fomentar la adopción de dicha medida frente a medidas más drásticas como la extinción, se bonifica el 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante las suspensiones o reducciones producidas hasta el 31-12-2013, y hasta un máximo de 240 días.
 - Dicha bonificación exige el mantenimiento del trabajador en el empleo durante al menos un año, exigencia cuyo incumplimiento obliga a la devolución de la bonificación y es causa de imposición de sanciones.
 - No se considerará incumplimiento la extinción por despido disciplinario declarado procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Las empresas que incumplan se verán excluidas por un período de doce meses de la aplicación de bonificaciones a un número de contratos igual al número de extinciones producidas.
 - La medida de bonificación no deja de ser la puesta al día de la medida ya contemplada en el artículo 1 de la Ley 27/2009, si bien ahora con vigencia hasta 31 de diciembre de 2013. La única diferencia es la desaparición de la posibilidad de ampliación de la bonificación hasta el 80% de las cuotas cuando la empresa hubiera incluido medidas de reducción de efectos por la vía de la formación, el ejercicio de derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, etc.
 - En la misma línea de fomento de la medida y para facilitar la aceptación de las decisiones de suspensión del contrato y reducción de jornada por parte de los trabajadores afectados, se regula la reposición de la prestación por desempleo consumida durante dicha suspensión o reducción, siempre que se produzca entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2012, con el límite máximo de 180 días de reposición.
 - La reposición funcionará, siempre y cuando después de la medida se extinga el contrato por despido colectivo, por despido por causas objetivas o por ERE concursal, y ello siempre que la extinción de la relación laboral tenga lugar en fecha anterior a 31 de diciembre de 2013.

8. Descuelgue del Convenio Colectivo y modificación de sus condiciones

En este ámbito, y siguiendo la directriz primero del RDL y posteriormente de la definitiva Ley 3/2012 de posibilitar una progresiva pérdida de eficacia vinculante del Convenio Colectivo para su adaptación a la empresa, se procede a modificar nuevamente el art. 82.3 E.T. y se procede a ampliar el concepto hasta ahora conocido de descuelgo del convenio, que deja de limitarse al salario, para extenderse ahora a todas las materias propias de la modificación sustancial de condiciones de trabajo –y a alguna más-, que puedan contenerse en el Convenio Colectivo estatutario, ya sea sectorial o de empresa. Las características de la nueva regulación son las siguientes:

- El nuevo descuelgo supera el ámbito estrictamente salarial al que hasta ahora estaba circunscrito, y se amplía a la práctica totalidad de materias, en concreto las siguientes: 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 previstos para la movilidad funcional del art. 39 E.T., e incluso las mejoras voluntarias de la acción de la Seguridad Social.

- Para que procede al descuelgue en cualquier de las anteriores materias, la nueva regulación exige que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que se definen de forma similar, aunque no totalmente coincidente, a las causas del despido objetivo y al colectivo.
- En la definición de las causas, que ha sido precisada y retocada durante la tramitación parlamentaria, la nueva y definitiva regulación incluye una serie de presunciones sobre cuando concurren las referidas causas justificativas. Así desde el 8 de julio de 2012 la causa económica concurrirá, cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, definiéndose la disminución como persistente, si se produce durante DOS trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. -debe tenerse en cuenta que para el caso del despido colectivo, la causa económica se entiende que concurre si la misma disminución persistente se produce durante TRES trimestres-. Por tanto, a los dos trimestres de disminución de ingresos ordinarios o ventas el empleador podrá negociar descolgarse del convenio; y, al trimestre siguiente, despedir.
- Por lo que respecta al resto de causas habilitantes para el descuelgue (técnicas, organizativas o de producción), la nueva regulación nos dice que “se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.
- La adopción de una medida de descuelgue en las materias señaladas, exigirá acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio Colectivo, desarrollándose un período de consultas como el previsto para la modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- El acuerdo “deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa”. Por tanto, deberá pactarse qué condiciones diferentes a las de la norma colectiva se aplican en la empresa –o el redactado alternativo del convenio de empresa-, con el límite temporal de su vigencia.
- También como novedad se establece la obligación de notificación del acuerdo a la Autoridad laboral, además, de la obligación ya existente de comunicación a la comisión paritaria (lo que carece de lógica en los convenios de empresa, que ahora no se excluyen).
- En caso de falta de representación de los trabajadores, también se podrá atribuir la representación a una comisión “ad hoc” de tres miembros elegidos democráticamente entre los trabajadores.
- El acuerdo que se haya alcanzado resultará aplicable hasta que se aplique un nuevo convenio en la empresa, pero se elimina la hasta ahora vigente duración máxima de tres años del acuerdo de inaplicación.
- En caso de producirse acuerdo con la representación de los trabajadores durante el período de consultas, se pretende restringir el control judicial de la medida a los casos de “*fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión*”, con la inclusión de una presunción legal de concurrencia de causa justificativa, en los mismos términos que los del art. 41.4 ET, en relación a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en la redacción

ya dada por la Ley 35/2010 de discutida constitucionalidad. Entendemos que la única manera de salvar la constitucionalidad sería la de permitir la impugnación judicial basada en la discusión sobre si realmente concurre causa o no, ya que lo cierto es que la presunción legal sobre concurrencia de causa en caso de acuerdo, es una presunción “iuris tantum”, es decir que admite prueba en contrario.

- Es relevante la regulación para el supuesto de falta de acuerdo, ya que en tal caso, cualquiera de las partes podrá –carácter potestativo- someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio que deberá resolver en siete días. A falta de resolución, las partes pueden acudir a los procedimientos que se puedan haber establecido en los Acuerdos Interprofesionales Estatales o Autonómicos, incluido el compromiso de someterse a un arbitraje obligatorio; y si finalizado el período de consultas, no se hubiera llegado a acuerdo alguno o no se hubiera resuelto la cuestión por el sometimiento a los procedimientos citados, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión a la Comisión consultiva nacional de convenios colectivos o a los correspondientes órganos autonómicos, según el ámbito de vigencia, que deberán resolver en el plazo de 25 días. Esta última intervención obligatoria de la Comisión consultiva, con capacidad de modificar lo acordado en un Convenio, es una de las previsiones más discutidas desde el punto de vista de su adecuación a la Constitución.

9. Negociación Colectiva y Convenios Colectivos

Además de la ya tratada cuestión relativa al descuelgue del Convenio, debemos hablar sobre la prioridad aplicativa del Convenio de empresa, la revisión del Convenio durante su vigencia y sobre la vigencia y ultra-actividad del Convenio:

- **Prioridad aplicativa del Convenio de empresa:** La “reforma laboral” aprobada por el RDL 3/2012 y por la Ley 3/2012, completa el proceso de descentralización que se había iniciado con la última y reciente reforma de la negociación colectiva aprobada por el RDL 7/2011. La nueva regulación da prioridad aplicativa al Convenio de empresa (y también al del grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas) frente a los Convenios Sectoriales estatales, autonómicos o de ámbito inferior, en una amplia y relevante serie de materias. Las referidas materias son las siguientes: la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa”, “el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos”, “el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones”, “la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores”; “la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa” y “las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal”. Dicha prioridad aplicativa no será disponible para las partes, a diferencia de la regulación anterior en la que se establecía dicha prioridad salvo pacto en contrario, y además sólo se permite el acuerdo para la ampliación de dicha prioridad aplicativa del convenio de empresa.
- **Revisión durante la vigencia del Convenio:** Se establece la posibilidad de negociar la revisión de los convenios durante su vigencia, siempre que se lleve a cabo por los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación de los arts. 87 y 88 E.T.
- **Vigencia y ultra-actividad del Convenio:** En esta materia se produce uno de los cambios más significativos, que además ha sido objeto de revisión en la regulación resultante de la tramitación parlamentaria, ya que a diferencia de la regulación anterior a la reforma, incluso la prevista a partir del RDL 7/2011 en la que superados los plazos máximos de duración de

la negociación del Convenio colectivo se mantenía la vigencia del Convenio. En la nueva regulación, la solución es la contraria. Así, transcurrido un año desde la denuncia del Convenio Colectivo –en el RDL 3/2012 eran dos años- sin que se hubiera acordado uno nuevo, o se hubiera dictado un laudo arbitral, el Convenio colectivo perderá su vigencia, salvo pacto en contrario, y pasará a aplicarse, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior, y en su caso, si no existe Convenio de ámbito superior, la consecuencia es que pasará a aplicarse las normas mínimas del E.T. Dicha medida afecta también a los Convenios colectivos que han sido denunciados incluso antes de la entrada en vigor del RDL 3/2012 (D.T. 4ª), si bien el plazo de un año comenzará a contarse en tal caso, a partir de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, esto es, a partir del 8 de julio de 2012. Como fácilmente puede apreciarse, las consecuencias del fin de la ultra-actividad son obvias: la existencia de una fecha límite impuesta por el legislador para llegar a un acuerdo, con la presión añadida de que, en caso de no alcanzar un acuerdo, se pierde la vigencia y aplicación del Convenio hasta entonces vigente, pasándose a la aplicación de las normas mínimas legales, si es que no existe Convenio colectivo de ámbito superior, es evidente que se trata de una previsión que beneficia fundamentalmente a la parte empresarial de la mesa de negociación, y pone de manifiesto el peligro de que dicha parte prefiera utilizar técnicas dilatorias que alcanzar un acuerdo.

Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

1. Novedades en materia de encadenamiento de contratos temporales

En agosto de 2011, el RDL 10/2011 suspendía hasta el 30 de agosto de 2013, la vigencia de la previsión contenida en el art. 15.5 E.T. según la cual se convertían en trabajadores fijos de plantilla, los trabajadores contratados mediante dos contratos temporales cuando se superase el plazo de contratación de veinticuatro meses en un período de referencia de treinta meses reduce. Pues bien, la “reforma laboral” reduce en 8 meses la suspensión de vigencia de dicha norma, que quedará suspendida de vigencia tan solo hasta el 31 de diciembre de 2012, momento a partir del cual volverá a regir la norma sobre encadenamiento de contratos prevista en el art. 15.5 E.T.

La regulación definitiva dada por la Ley 3/2012 manteniendo las anteriores previsiones, ha introducido además la previsión según la cual los períodos de tiempo trabajados con contratos temporales sucesivos, en el período de tiempo que va desde el 31 de agosto de 2011 al 31 de diciembre de 2012 no computarán a los efectos de adquirir la condición de indefinidos del referido art. 15.5 E.T.

2. Despido Colectivo

En materia de despido y en concreto en el despido colectivo, se introducen diversas novedades de gran relevancia que vienen por una parte a facilitar el despido por la vía de la flexibilización las causas, y por otra parte, a agilizar el despido por la vía de facilitar la decisión extintiva. A continuación nos referimos a dicha modificaciones y novedades:

- Como primera medida a destacar, hay que señalar que se elimina la tradicional autorización administrativa que hasta la reforma era la que autorizaba los despidos colectivos en lo que se había venido llamando un despido mediante ERE. En la nueva regulación se cambia radicalmente el panorama, el ERE como tal desaparece, y la decisión extintiva en despidos colectivos pasa a ser competencia exclusiva del empresario, eso sí, sometida a control judicial posterior y del que luego trataremos. Solo se mantiene la autorización administrativa en los excepcionales supuestos de extinción por fuerza mayor.
- En la nueva regulación, se establece un período de consultas de 30 días, o de 15 en caso de empresas de menos de 50 trabajadores y la obligación de comunicación a la Autoridad Laboral, finalizado el período sin acuerdo, el empresario es el que decide la extinción de relaciones laborales que luego pueden ser objeto de revisión judicial.
- Se deberá comunicar el inicio del procedimiento a la Autoridad Laboral, quien recabará informe a la Inspección de Trabajo, con una finalidad poco clara, que –suponemos- servirá para su aportación ante el Juez en caso de una eventual impugnación, ya que el referido informe de la Inspección se aporta una vez finalizado el período de consultas a fin de que no haya injerencias externas en dicho período.
- Se procede a redefinir las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que pueden justificar un despido colectivo, con una nueva definición de las mismas que resulta también aplicable al despido individual por causas objetivas y que ha sido objeto de concreción en la tramitación parlamentaria

- Así por lo que respecta a la definición de la causa económica, ya no se exige que la situación económica pueda afectar a la viabilidad de la empresa o al mantenimiento del volumen de empleo. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, entendiéndose que la disminución como persistente, si durante TRES trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior .
- Además, también en relación con la causa económica, se elimina la necesidad de justificar la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer la posición competitiva en el mercado, cosa que ya no se exige.
- Por lo que respecta a las causas técnica, organizativa o de producción, si bien la definición de la causa propiamente dicha se mantiene sustancialmente igual, por el contrario se deja de exigir la necesidad de justificar la razonabilidad de la decisión de despido en relación a la prevención de una evolución negativa o la mejora de la situación de la empresa mediante una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, exigencias de demostración o justificación que se contenían en la regulación anterior a la reforma y que ahora han desaparecido, facilitando con ello las posibilidades de despedir por causas técnicas, organizativas o de producción.
- Por lo que respecta al período de consultas y la negociación con los representantes de los trabajadores, se mantiene la posibilidad de intervención de las Secciones Sindicales y a falta de representación de los trabajadores se podrá acudir a la posibilidad de atribuir la representación “ad hoc” a una comisión de tres miembros elegidos democráticamente entre los trabajadores, conforme a las previsiones del art. 41 E.T.
- La regulación definitiva de la Ley 3/2012 ha introducido una importante novedad al exigir a la empresa la entrega a la Autoridad Laboral y a los representantes de los trabajadores, toda la información necesaria para acreditar las causas –en los términos que reglamentariamente se determinen-.
- La redacción definitiva de la Ley 3/2012 ha introducido la posibilidad de que las partes puedan sustituir el período de consultas por los procedimientos de mediación y arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que se habrá de llevar a cabo en el mismo plazo que el periodo de consultas.
- Las empresas que realicen despidos colectivos de más de 50 trabajadores y no estén en situación de concurso, deberán ofrecer a los afectados un Plan de Recolocación contratado con una empresa externa que incluya medidas de formación, orientación profesional, atención personalizada y búsqueda activa de empleo. El plan deberá tener una duración mínima de 6 meses, sin que el coste pueda recaer en los trabajadores. El plan será exigible judicialmente por parte de los trabajadores en caso de incumplimiento empresarial, y se tipifica su incumplimiento como una falta muy grave. Además, el Servicio Público de Empleo verificará el cumplimiento de esta obligación, según previsión introducida en la redacción definitiva dada tras la tramitación parlamentaria.
- Se mantiene la obligación de las empresas no concursadas que incluyan en los despidos colectivos a trabajadores de cincuenta y cinco o más años de edad, no mutualistas, de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial en los términos previstos en la LGSS.

- Se desarrolla la regulación de la obligación de las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos, respecto de trabajadores mayores de 50 años, que deberán hacer una aportación económica al Tesoro Público que incluya el coste de la prestación por desempleo. Para ello se exige que se trate de empresas de más de 500 trabajadores, o que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores, que hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios anteriores a aquel en que el empresario inicia el procedimiento de despido y que se trate de procedimientos de despido iniciados a partir del 27 de abril de 2011, estableciéndose un casuístico procedimiento para determinar la concreta aportación empresarial, el aseguramiento de la deuda en casos de deslocalización, etc...
- Debe tenerse en cuenta que la DF 19ª de la Ley 3/2012 obliga al Gobierno a dictar un reglamento para regular el procedimiento de las extinciones colectivas de contratos de trabajo, antes del 9 de agosto de 2012 en el que se desarrollarán las previsiones procedimentales del despido colectivo.

3. Despido individual por causas objetivas

Debe hacerse mención a tres novedades diferentes:

- En primer lugar y como ya hemos señalado, el despido individual basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, sufre una modificación y flexibilización en la definición de dichas causas, debido a la remisión que su regulación realiza a la definición de las causas económica, técnica, organizativa y de producción contenida en el art. 51 E.T. sobre despido colectivo. Consecuentemente, la modificación en la definición de dichas para el despido colectivo, modificación a la que hemos hecho referencia en apartado anterior, supone la correlativa modificación y flexibilización en la definición de las causas de este despido individual.
- En el despido objetivo motivado por la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas (art. 52. a) E.T.), se dificulta para el empresario, ya que se impone como novedad la obligación de que antes de despedir, el empresario deba ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo de formación por esta causa se considerará además, tiempo efectivo de trabajo.
- En el despido objetivo por faltas intermitentes aunque justificadas (art. 52.d) E.T.) se procede a una facilitación para el empresario de la decisión extintiva que sin embargo ha sido objeto de una ligera suavización tras la tramitación parlamentaria, ya que dicha medida ya había suscitado un fuerte rechazo social. Así, hasta la reforma, además de un determinado porcentaje de faltas de asistencia intermitentes en el trabajador afectado, se exigía acreditar que el absentismo total de la plantilla fuera superior al 2,5% en el mismo período, requisito este que resultaba de muy difícil acreditación y que consecuentemente actuaba como límite a la utilización de esta causa de despido. En la actualidad y tras la reforma, la causa de despido exige simplemente que se produzcan faltas intermitentes aunque justificadas superiores al 20% en dos meses o al 25% en cuatro, habiéndose procedido a eliminar del texto legal la exigencia de que en el mismo período se constata un absentismo en la empresa superior al 2,5%. Además tras la tramitación parlamentaria, en el caso de las faltas intermitentes superiores al 20% en dos meses consecutivos, también será necesario que el trabajador tenga ausencias al trabajo de un mínimo de un 5% de las jornadas hábiles en los 12 meses anteriores a la fecha del despido. Por lo tanto, en la actualidad las meras faltas de asistencia del trabajador afectado, por más que justificadas y aunque intermitentes, en porcentajes superiores a los referidos, será causa de despido objetivo. Finalmente debemos señalar que la regulación legal ya excluía del cómputo ciertas

bajas o ausencias. Así desde antes de la reforma, no se consideraban faltas computables a estos efectos, las debidas a huelga legal, representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo en embarazo y lactancia, enfermedades por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios y dure más de veinte días seguidos, ni las motivadas por la situación física o psicológica por violencia de género, acreditada por los servicios sociales o de Salud. Pues bien, la redacción definitiva de la Ley 3/2012 ha introducido otra modificación en la regulación, según la cual tampoco han de computar a estos efectos las ausencias al trabajo que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

4. La reducción de la indemnización por despido improcedente

Una de las medidas más polémicas y relevantes de la reforma laboral, por su repercusión y facilidad de conocimiento, consiste en la reducción de la indemnización que deberá abonar el empresario en caso de declaración de improcedencia del despido. De acuerdo con la nueva regulación, para los nuevos contratos, la indemnización pasa a ser de los tradicionales 45 días por año de servicio a los actuales 33 días por año trabajado, y ello con un máximo de 24 mensualidades, cuando hasta la reforma, el máximo o tope de indemnización estaba constituido por 42 mensualidades.

No obstante, debe tenerse en cuenta que para los contratos suscritos con anterioridad al 11 de febrero de 2012, esto es, antes de la entrada en vigor del RDL, para el supuesto de declaración de improcedencia, tendrá una indemnización que se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo anterior a dicha fecha, y a razón de 33 días de salario por año de servicio, por el tiempo posterior a tal fecha, sin que la indemnización total pueda superar los 720 días (esto es, los dos años de salario), eso sí, salvo que la indemnización correspondiente por el período previo al 11 de febrero de 2012, fuese superior a dicho número de días, en cuyo caso se computará solamente ese número de días de la indemnización previa a 11 de febrero de 2012, y sin que la indemnización pueda ser superior, en ningún caso a las ya conocidas 42 mensualidades.

5. Eliminación de los salarios de tramitación

El otro aspecto fundamental en la reducción del coste del despido para el empresario lo constituye la desaparición o eliminación, para la generalidad de los casos, de los salarios de tramitación que hasta la fecha se generaban en los casos de declaración de improcedencia del despido. Se exceptúan de dicha eliminación y se seguirán generando salarios de tramitación, además de en los supuestos de nulidad del despido, también en los supuestos de readmisión del trabajador, y en los supuestos de despido improcedente de representantes legales de los trabajadores o delegado sindical. Por el contrario, no se generarán salarios de tramitación en los supuestos de improcedencia del despido en los que la empresa opte por la extinción indemnizada de la relación laboral, con lo que el mantenimiento de los salarios parece situarse como incentivo para la extinción de relaciones laborales, ya que es cuando se extingue la relación laboral que la empresa puede ahorrarse dichos salarios.

Por otra parte, y consecuentemente con la desaparición de los salarios de tramitación, desaparece también la posibilidad, pero también la necesidad de paralizar los salarios de tramitación mediante la consignación de la indemnización en el Decanato en el plazo de 48 horas, desapareciendo a partir de la reforma laboral la figura tan utilizada desde el año 2002 y conocida como del “despido exprés”.

6. Desaparición del pago por el FOGASA de los 8 días de salario por año de servicio establecida en la “reforma laboral” del 2010, y recuperación del pago del 40% por parte del FOGASA

La regulación de la reforma laboral ha afectado a la previsión de pagos por el FOGASA de los ocho días por año de antigüedad en el caso de despidos objetivos individuales o de despidos colectivos, con independencia de la plantilla ocupada que estableció la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 35/2010, manteniéndose no obstante, el pago del cuarenta por ciento de la indemnización en las empresas de menos de 25 asalariados con la peculiaridad de que se ha eliminado la obligación de la empresa de primero pagar la totalidad de la indemnización al trabajador y luego recuperar el 40% del FOGASA, ya que con la regulación definitiva ya no será la empresa la que tenga que avanzar ese 40%, volviéndose con ello a la regulación tradicional anterior a febrero de 2012.

7. Los despidos colectivos en las Administraciones Públicas

La Ley 3/2012 viene a introducir una DA 20 al Estatuto de los Trabajadores, con la que se pone fin al debate que se había suscitado en los últimos años en la Jurisprudencia sobre si las Administraciones Públicas podían utilizar el despido objetivo para su personal laboral. Pues bien la nueva regulación admite expresamente tales despidos admitiendo la posibilidad de que tales despidos se produzcan tanto por causas económicas, técnicas, organizativas como de producción.

Y así, por lo que respecta a causas económicas en estos supuestos pasan por la concurrencia de situaciones “de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes”, añadiéndose una presunción legal, según la cual, “en todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”.

Y por lo que respecta a la eventual concurrencia de causas técnicas, organizativas o productivas se contemplan como tales causas “cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público”.

Otras Novedades

1. Conciliación de la vida laboral y familiar

Se introducen las siguientes novedades o retoques:

- El permiso de lactancia (art. 37.4 E.T.) se extiende a los supuestos de adopción o acogimiento múltiples, aspecto nada claro en la anterior legislación –por la vinculación tradicional de la lactancia con el parto- que, pese a ser objeto de regulación en múltiples convenios, queda ahora definitivamente aclarado.
- En las reducciones de jornada por guarda legal de menor de ocho años o persona con discapacidad (art. 37.5 E.T.), la reducción de jornada no podrá ser ya más que de jornada diaria, y por lo tanto no cabe ya que la reducción sea con referencia semanal, mensual o anual.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por guarda legal, seguirán correspondiendo al trabajador dentro de su jornada ordinaria, no obstante se introduce la posibilidad de que los Convenios Colectivos puedan establecer criterios para dicha concreción que atiendan tanto a los derechos de conciliación como a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.
- Dentro del mismo ámbito (art. 37.6 E.T.), se modifica el régimen de notificaciones hasta ahora previsto. En el texto previo la Ley se limitaba a reclamar que la persona que ejercía dichos derechos de reducción de jornada y lactancia debía notificar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporaría a la jornada diaria. El nuevo redactado prevé tres cambios al respecto: a) amplía el preaviso también al inicio de la fecha del ejercicio del derecho; b) exceptúa los supuestos de “fuerza mayor”; y c) permite una nueva disponibilidad colectiva al respecto en los convenios colectivos. Así, el nuevo texto normativo establece que “el trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada”.

2. Nueva regulación para la coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal

Se introducen modificaciones, a fin de regular los supuestos en los que las vacaciones del trabajador coincidan con una Incapacidad Temporal por causas distintas al embarazo, parto o lactancia natural.

En tales casos, en los que la coincidencia entre vacaciones e Incapacidad Temporal imposibilite al trabajador el disfrute de las vacaciones total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, se prevé que el trabajador pueda disfrutarlas una vez acabada su Incapacidad Temporal y aunque haya transcurrido el año natural, y siempre que no hayan transcurrido 18 meses desde el final del año en que se hayan originado.

3. Pago único prestación por desempleo

Se mejora la cuantía del pago único de la prestación por desempleo, ya que por la vía de modificar 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, la capitalización en régimen

de pago único a los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100 experimenta un incremento del límite máximo, que pasa del 80 al 100 por cien, para los hombres hasta los 30 años o las mujeres hasta los 35 años.

4. Modificación del sistema de cobertura de lagunas para la prestación de jubilación

La regulación final resultante de la tramitación parlamentaria de la reforma laboral, ha introducido una modificación sorpresa que afecta al sistema de cobertura de lagunas que había establecido muy recientemente la última reforma en materia de Seguridad Social aprobada hace menos de un año por la Ley 27/2011 de 1 de agosto. Como es sabido, dicha norma estableció un sistema de cobertura de lagunas en el que el trabajador afectado podía utilizar las cotizaciones que tuviera, anteriores al período de referencia, a fin de rellenar los vacíos de cotización con dichas cotizaciones efectivamente realizadas y que sin embargo no iban a ser tomadas en consideración para generar la prestación. Pues bien, la redacción definitiva de la reforma laboral ha modificado nuevamente dicho sistema de cobertura de lagunas para pasar a otro más sencillo, y claramente más perjudicial para el resultado de la pensión, ya que en la nueva regulación los primeros 48 meses de lagunas se cubrirán con la base mínima de cotización, mientras que los meses de lagunas que excedan de 48 se cubrirán con el 50% de la base mínima. El resultado es un claro recorte de la cuantía de las pensiones de muchos trabajadores.

Check-List



1.- ¿Cómo es posible que la reforma entrase en vigor el 12 de febrero de 2012, y ahora se vuelva a decir que la misma ha sido aprobada en julio de 2012?

La reforma laboral fue inicialmente mediante un Real Decreto Ley (RDL 3/2012), que es un procedimiento legislativo que se justifica en la concurrencia de circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad, y es por ello que ya se encontraba plenamente en vigor desde el día 12 de febrero de 2012. Sin embargo, el Gobierno pretendía que la reforma pudiera ser discutida en el Parlamento, a fin de introducir mejoras o variaciones en el texto ya aprobado. Es por ello que aun y cuando las medidas aprobadas en febrero de 2012 eran ya plenamente aplicables, y cualquier actuación que se adoptó o se realizó en base a ellas fue plenamente eficaz, debe tenerse en cuenta que el resultado final de dicha tramitación parlamentaria ha dado lugar a una norma definitiva que es la Ley 3/2012 de 6 de julio, publicada en el BOE del día 7 de julio, que ha introducido , ciertas modificaciones en el texto definitivo de la reforma laboral, modificaciones que han entrado en vigor a partir del 8 de julio de 2012.

2.- ¿Cuál será mi indemnización en caso de despido improcedente si firmé mi contrato antes de la reforma?

La reforma reduce la indemnización por despido improcedente, de forma que para los contratos firmados después del 12 de febrero de 2012 pasa a ser de 45 días por año trabajado con el máximo de 42 mensualidades, a 33 días por año con el máximo de 24 mensualidades. No obstante, para los contratos firmados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, la indemnización se calculará dividiendo el período en dos, y así, se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio durante el período anterior al 12 de febrero de 2012, y durante el período posterior a tal fecha se calculará a razón de 33 días de salario por año de servicio. El tope máximo será de 720 días (esto es 2 años) pero con una importante excepción, ya que si la indemnización correspondiente al período anterior a la vigencia de la reforma supera esos 720 días, se aplicará exclusivamente la indemnización resultante de ese período previo a la reforma, y ello con el tope de 42 mensualidades.

3.- ¿En qué casos las ausencias al trabajo pueden justificar un despido basado en el absentismo del trabajador?

La nueva regulación prevé la posibilidad de despedir a un trabajador con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades, en caso de faltas de asistencia aun justificadas, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos y siempre que además el trabajador tenga ausencias al trabajo de un mínimo del 5% de las jornadas en los 12 meses anteriores a la fecha del despido, o tenga ausencias que alcancen el 25% en cuatro meses discontinuos en un período de 12 meses. Ahora bien, el texto de la norma exige que se trate de faltas de asistencia intermitentes, esto es que no puede basarse el despido en una única baja o ausencia que supere los anteriores porcentajes, sino que han de ser más de una baja, y además debe tenerse en cuenta que el texto normativo excluye del cómputo ciertas bajas o ausencias. Así no serán faltas computables a estos efectos,

las debidas a huelga legal, representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo en embarazo y lactancia, enfermedades por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios y dure más de veinte días seguidos, ni las motivadas por la situación física o psicológica por violencia de género, acreditada por los servicios sociales o de Salud. La redacción definitiva considera que tampoco han de computar a estos efectos las ausencias al trabajo que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

4.- ¿En que consiste y en que casos se puede aplicar el discutido período de prueba de un año de duración?

El período de prueba de un año sólo se puede aplicar en el caso de que se suscriba uno de los nuevos contratos denominados “de apoyo a emprendedores”, que es una de las nuevas modalidades de contrato creado por la reforma, que debe suscribirse por tiempo indefinido y a jornada completa en empresas de menos de 50 trabajadores. En tales casos la duración del período de prueba podrá ser de hasta un año, lo que significa que durante ese primer año, y en cualquier momento, el empresario podrá dar por terminado el contrato, sin necesidad de alegar causa alguna y sin que deba abonar al trabajador ninguna indemnización por dicha finalización del contrato. En la regulación definitiva de la reforma se ha excluido la posibilidad de aplicar el período de prueba de un año cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Dicho contrato de apoyo a emprendedores cuenta con importantes beneficios fiscales y de cotización para el empresario.

5.- ¿Es posible compatibilizar el cobro de la prestación por desempleo con el trabajo?

La reforma laboral introduce dicha posibilidad, si bien de forma matizada y sólo en el caso de que se haya suscrito un contrato de la nueva modalidad denominada “de apoyo a emprendedores”, en cuyo caso, si el trabajador en el momento de ser contratado ha percibido la prestación por desempleo durante al menos tres meses y le resta prestación por desempleo por percibir, podrá compatibilizar la percepción del salario con el 25% de la prestación por desempleo que tuviera reconocida, caso en el cual, consumirá tantos días de prestación como días de compatibilidad de prestación con el salario.

6.- ¿Puede la empresa reducirme el salario o la jornada a partir de la entrada en vigor de la reforma?

La reforma incluye entre las materias que pueden ser objeto de una modificación sustancial de condiciones de trabajo –entre muchas otras relevantes como la jornada etc.–, la relativa a la cuantía del salario. Para ello la medida tiene que basarse en ciertas causas o motivos, que deben concurrir en la empresa, pero lo relevante es que la reforma ha procedido a ampliar o flexibilizar de forma muy importante esas causas por las que puede estar justificada la adopción de una medida de tal trascendencia. Así, por una parte se deja de exigir que la empresa justifique que la medida supone una mejora de la situación competitiva, o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, pasándose a exigir exclusivamente que las razones que justifiquen la modificación, simplemente “*estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa*”, así como con “*las contrataciones referidas a la actividad de la empresa*”. La medida será revisable judicialmente y serán finalmente los Tribunales los que deberán concretar las amplias y genéricas expresiones contenidas en el texto de la reforma.

7.- ¿Qué ocurre cuándo no se alcanza un acuerdo en la negociación de un Convenio Colectivo?

Con la nueva regulación, transcurridos un año desde la denuncia del Convenio sin que se hubiera cerrado el acuerdo de otro posterior (o sin que se hubiera dictado un laudo arbitral), el Convenio Colectivo perderá su vigencia, salvo pacto en contrario, y pasará a aplicarse, el Convenio Colectivo de ámbito superior que pudiera existir, aunque lo más relevante será que si no existe Convenio de ámbito superior, ya que la consecuencia es que pasarán a aplicarse las normas mínimas del E.T.

8.- ¿En que consiste ahora la figura del descuelgue del convenio?

Hasta la reforma laboral, el descuelgue del convenio consistía en la posibilidad de aplicar condiciones salariales diferentes de las de Convenio en virtud de la concurrencia de ciertas causas justificativas, en concreto consistía en inaplicar las condiciones salariales del convenio. En la nueva regulación, se ha incluido como materias que pueden ser objeto de ese descuelgue o de esa inaplicación, las siguientes: 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 previstos para la movilidad funcional del art. 39 E.T., e incluso las mejoras voluntarias de la acción de la Seguridad Social. Para el descuelgue en tales materias deben concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, definiéndose las causas económicas por la exigencia de que de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, entendiéndose la disminución como persistente, si durante DOS trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

9.- ¿Qué se exige ahora para entender que concurren causas económicas suficientes para despedir individual o colectivamente a cambio de 20 días de salario por año de servicio con el máximo de 12 mensualidades?

Las causas económicas que justifican un despido, se han flexibilizado con la reforma pues ya no se exige que la situación económica pueda afectar a la viabilidad de la empresa o al mantenimiento del volumen de empleo, por el contrario se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, entendiéndose la disminución como persistente, si durante TRES trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior .

10.- ¿Qué relevancia tiene para la empresa la supresión de los salarios de tramitación?

Se trata de una medida de gran relevancia, en tanto que supone una importante disminución del coste de los despidos, pero además supone una importante disminución del riesgo empresarial en el despido. Debe tenerse en cuenta que los salarios de tramitación solo se mantienen – además de en los casos de nulidad- en el supuesto readmisión del trabajador, o en el despido de representantes de los trabajadores. Por lo tanto, fuera de esos casos, la empresa puede ahora saber que en caso de ir a juicio, si se declara la improcedencia del despido, podrá extinguir la relación laboral, limitándose a abonar la indemnización por despido, pero sin que el coste se incremente con dichos salarios, por el mero paso del tiempo de tramitación del proceso de despido, como ocurría hasta la fecha.



C/ José Ortega y Gasset, 64 1º D. 28006 MADRID



91 309 05 99



91 401 91 06

www.estudio-juridico-gasset-64.es