

# Las 10 claves de la reforma laboral 2012

Con la publicación en el BOE del 11 de febrero, del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, se ha materializado la reforma laboral anunciada por el Gobierno que la ha calificado como «histórica».

Dada la importancia y la expectación generada, presentamos un resumen, en forma de esquema, de las novedades recogidas en esta norma, aplazando para la siguiente revista un comentario más detallado sobre las repercusiones que esta nueva reforma puede suponer.

**REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL (BOE del 11). Entrada en vigor el 12 de febrero de 2012**

## 1. DESPIDO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

- Indemnización por despido improcedente: Se establece con carácter general la indemnización de **33 días por año** de servicio con un máximo de **24 mensualidades** (Art.56.1 ET). Los trabajadores con contrato anterior a la entrada en vigor del RDL 3/2012 mantendrán la indemnización de 45 días por año para la parte de la misma devengada con anterioridad a dicha fecha (12 de febrero de 2012).
- Se suprimen los **salarios de tramitación** para los despidos improcedentes, salvo que se opte por la readmisión del trabajador o se trate de un representante legal de los trabajadores (Art. 56.2 ET).
- Se modifica de nuevo la **definición de las causas** económicas, técnicas organizativas y de producción, flexibilizando las condiciones para considerar su concurrencia y concretando que la disminución del nivel de ingresos o ventas será persistente cuando se produzca durante tres trimestres consecutivos (Art. 51.1 ET).
- Se establece la posibilidad de aplicar el despido por causas económicas, técnicas organizativas y de producción al **personal laboral al servicio del Sector Público** (DA 20ª ET).

## 2. PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO (Art. 51 ET)

- Nueva **definición de causas** económicas, técnicas, organizativas y de producción (Art. 51.1 ET)
- El empresario **ya no necesita autorización administrativa** para proceder a un despido

colectivo, excepto para los supuestos de fuerza mayor como causa de extinción.

- Aunque el despido debe ir precedido de un **período de consultas** con los representantes de los trabajadores, no tiene porqué abordarse en el mismo la cuestión de las causas que motivan el despido colectivo y su justificación.
- Las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años tienen que realizar una **aportación al Tesoro Público**, siempre que:
  - a) Sean empresas de más de 500 trabajadores o que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.
  - b) Que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad.
  - c) Que, aún concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que forme parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.

## 3. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 41 ET)

- Se introduce como nueva modificación sustancial: **la cuantía salarial** (Art. 41.1.d, ET)
- Se flexibiliza mucho la **definición de las causas** por las que la empresa puede acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, no siendo necesario que las medidas contribuyan a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma (Art. 41.1 ET)



- La diferencia entre modificación **individual o colectiva** depende, exclusivamente, del número de trabajadores afectados.
- La modificación individual se ha de notificar con una antelación de **15 días** (antes 30).
- En la modificación colectiva, si no hay acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, el empresario notifica su decisión, que surtirá efecto a los **7 días** (antes 30) hay que acudir a procedimientos de mediación (Art. 41.6 ET).
- Si no hay representantes de los trabajadores estos pueden atribuir su representación a los sindicatos más representativos (Art. 41.6 ET).

#### 4. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

##### Movilidad geográfica (Art. 40 ET):

- **Se flexibiliza** la definición de las causas por las que la empresa puede acordar la movilidad geográfica
- **Se suprime** la intervención de la autoridad laboral
- Por acuerdo con los representantes de los trabajadores se pueden establecer prioridades de permanencia de algunos colectivos (trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad, etc.)

**Movilidad funcional** (Art. 39 ET): Las funciones del trabajador ya no vienen determinadas por su inclusión en una categoría profesional, sino por su adscripción a un **grupo profesional**, que engloba aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y dentro del cual hay posibilidades más amplias de movilidad funcional (Arts. 22 y 39 ET)

#### 5. CONTRATOS LABORALES

##### Nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores (Art. 4 RDL 3/2012):

- Pueden utilizarlo las empresas que tengan **menos de 50 trabajadores**.
- Es indefinido y a jornada completa, con un **periodo de prueba de un año**
- **Incentivos fiscales** importantes
- El trabajador puede compatibilizar salario con el **25% de la prestación por desempleo**
- Hay que mantener el contrato al menos **tres años**

##### Contrato para la formación y el aprendizaje (Art. 11.2 ET):

- Podrán realizarse con trabajadores menores de 30 años
- Expirada la duración del contrato el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, **pero sí para una distinta**.
- El trabajador podrá recibir la formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados.
- El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año.
- **Reducciones de cuotas** muy importantes, de hasta el 100% de la cotización.

**Contrato a tiempo parcial** (Art. 12.4 c ET): Se podrán realizar **horas extraordinarias** compatibles con las horas complementarias que se pueden pactar en este tipo de contratos.

**Contratos temporales concatenados:** En cuanto al encadenamiento de contratos temporales, **se suspende la limitación** a la concatenación de contratos dispuesto en el artículo 15.5 ET **sólo hasta el 31 de diciembre de 2012** (estaba en suspenso hasta el 31 de agosto de 2013)

#### 6. CONVENIOS COLECTIVOS (Arts. 82, 84, 85 y 89 ET)

##### Inaplicación de condiciones:

- Se facilita la inaplicación, no solo de las cláusulas salariales de los convenios, también de las que regulan otras materias.
- La inaplicación ha de acordarse entre empresa y representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo habrá que acudir a organismos externos (comisión paritaria, mediación o arbitraje y Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos)

##### Prioridad aplicativa del convenio de empresa

**Fin de la ultractividad:** Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

## 7. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN (Art. 47 ET)

- La reducción de jornada y la suspensión del contrato por esas causas se llevarán a cabo por el mismo procedimiento.
- **No se precisa autorización administrativa.**
- Período de consultas con los representantes de los trabajadores no superior a **15 días**
- Bonificación de cuota empresarial a la Seguridad Social del 50%.
- **Reposición de la prestación de desempleo** con el límite de 180 días en suspensiones o reducciones comprendidas entre el 01/01/2012 y el 31/12/2012, y para despidos o extinciones entre el 12/02/2012 y el 31/12/2013 (Art. 16 RDL 3/2012)

## 8. BONIFICACIONES EN LAS COTIZACIONES

- Se bonifican las **conversiones** de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos. También se aplican mayores bonificaciones en caso de mujeres (Art. 7 RDL 3/2012).
- Se bonifican las contrataciones indefinidas mediante el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, de desempleados **entre 16 y 30 años y mayores de 45 años**, inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses (Art. 4 RDL 3/2012).

## 9. INTERMEDIACIÓN LABORAL (Art. 1 RDL 3/2012)

**Agencias de colocación:** Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deben obtener autorización del servicio público de empleo. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la estimación de la solicitud por silencio administrativo (antes de la reforma el silencio era negativo, conllevaba la desestimación).

**Empresas de trabajo temporal:** Se permite operar a las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación.

## 10. MODIFICACIONES PROCESALES (Arts. 20 a 25 RDL 3/2012)

**Se modifica la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social:**

- La supresión de la autorización administrativa de la autoridad laboral, hace que el RDL 3/2012 adapte el tratamiento procesal de dichas instituciones.
- Se crea una **nueva modalidad procesal para el despido colectivo:** (Art. 23 cinco RDL 3/2012 que modifica el art. 124 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)
- Esta nueva modalidad procesal tendrá el carácter de **preferente y urgente**
- Se atribuye a los **Tribunales Superiores de Justicia y la Audiencia Nacional** el conocimiento, en primera instancia, de la impugnación por parte de los representantes de los trabajadores del despido colectivo, reconociéndose, posteriormente, el recurso de casación.
- Establece la obligación empresarial de aportar la **documentación que justificaría su decisión extintiva** en un plazo a contar a partir de la admisión de la demanda, y así practicar, en su caso, la **prueba** sobre la misma **de forma anticipada**.
- La impugnación individual de la extinción del contrato en el marco de un despido colectivo se sigue atribuyendo a los Juzgados de lo Social, por el cauce previsto para las extinciones por causas objetivas.
- La impugnación de **suspensiones contractuales y reducciones de jornada** por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y por fuerza mayor se articularán a través de las modalidades procesales previstas en los artículos 138 y 153-162 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en atención al carácter individual o colectivo de la decisión empresarial.