

Resumen consolidado de la normativa vigente sobre la reforma laboral, tras la aprobación de la ley 3/2012 de 6 de julio

Con fecha de 12 de febrero de 2012 entró en vigor el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante, el "RDL"), con novedades muy importantes en el marco jurídico laboral en España. Con independencia de su vigencia inmediata, el RDL se tramitó en el Parlamento como proyecto de ley, resultado de lo cual es la aprobación de la Ley 3/2012 de 6 de julio (BOE del 7), que ha entrado en vigor el 8 de julio (en adelante, la "Ley"), sustituyendo a la anterior norma e introduciendo algunas modificaciones, nuevas reformas y mejoras técnicas.

Procedemos a realizar un resumen consolidado y actualizado de la normativa vigente sobre la reforma laboral, adaptando el anterior documento que circulamos en febrero tras aprobarse el RDL, con las actualizaciones derivadas de los cambios que introduce la Ley. Llamamos la atención sobre el hecho de que se trata de una normativa muy amplia, que afecta a multitud de aspectos, los cuales requieren de un estudio y análisis detallado.

Contenido

1. Principales cambios en materia de extinción de contratos
2. Principales cambios en suspensión de contratos o reducción de jornada
3. Principales cambios en materia de flexibilidad interna en las empresas
4. Principales cambios en materia de negociación colectiva
5. Principales cambios en materia de fomento de la contratación indefinida
6. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores
7. Otras modificaciones relevantes

1 Principales cambios en materia de extinción de contratos

1.1 El despido improcedente

Las rigideces normativas han determinado que históricamente la mayoría de las extinciones de contrato se formalizasen en España como "despido improcedente", con un alto coste indemnizatorio. En relación con ello, el RDL introdujo los siguientes cambios en el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores ("ET"):

- a) Supresión de los salarios de tramitación: "*cuando el despido sea declarado improcedente*", si el empresario opta por la indemnización, sólo deberá abonar el importe de la misma, manteniéndose el abono de salarios de tramitación sólo en caso de opción por la readmisión, o si el despido es un representante de los trabajadores.

En conexión con ello, se suprime el trámite de reconocimiento de improcedencia y depósito de la indemnización, estipulándose que "*la opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo*".

2 Resumen consolidado de la normativa vigente sobre la reforma laboral, tras la aprobación de la ley 3/2012 de 6 de julio

La Ley aclara que la exención fiscal de las indemnizaciones por despido improcedente así reconocido por el empresario sin acudir a acto de conciliación se admite de modo transitorio y sólo hasta la fecha de entrada en vigor de la Ley. En lo sucesivo desaparece la posibilidad de aplicar dicha exención fiscal en caso de reconocimiento inmediato de la improcedencia del despido

- b) Nueva indemnización: la indemnización por despido improcedente queda fijada en 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades. Dicha indemnización aplicará a los contratos suscritos a partir de la vigencia del RDL, y respecto de los contratos anteriores, su indemnización se determinará mediante un doble cálculo: la indemnización correspondiente al tiempo de servicios hasta la entrada en vigor del RDL se calculará conforme a la normativa anterior (45 días), y la correspondiente al tiempo de servicios posterior a dicha vigencia se calculará conforme al RDL, contemplando la Ley un doble redondeo para cada tramo indemnizatorio. El importe resultante no será superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo por el período anterior a la vigencia del RDL resulte un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que el mismo pueda superar las 42 mensualidades.

1.2 Nueva definición de las "causas objetivas" del despido objetivo y del despido colectivo

Las causas económicas que justifican la medida empresarial de despido colectivo o de despido objetivo (arts. 51 y 52 c) ET) quedan definidas del siguiente modo, tras los cambios introducidos por la Ley (en negrilla los cambios frente al RDL): *"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 de su nivel de ingresos **ordinarios** o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es 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**".*

Se suprime la anterior exigencia para las empresas de que tales situaciones negativas pudieran afectar a su viabilidad o capacidad para mantener el empleo, y de que se justifique *"la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva"*, pretendiéndose reducir el margen de apreciación judicial, estableciendo la procedencia de la causa objetiva por la mera constatación de una situación de "pérdidas actuales o previstas", o de disminución de ingresos y ventas durante tres trimestres.

Respecto de las causas organizativas, productivas o técnicas, se suprime también la anterior análoga exigencia de que las empresas justificasen *"la razonabilidad de la decisión extintiva"* para contribuir a prevenir una evolución negativa o a mejorar su situación, añadiéndose como causa organizativa aquella vinculada a los cambios *"en el modo de organizar la producción"*.

En todo caso, las primeras interpretaciones judiciales parecen apuntar hacia la necesidad de acreditar una cierta proporcionalidad entre la causa definida legalmente y la medida extintiva.

1.3 El nuevo régimen jurídico del despido colectivo: nueva tramitación

Se suprime el régimen de autorización administrativa de los despidos colectivos fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En estos casos, el empresario podrá adoptar su decisión extintiva sin requerir esa previa autorización, aunque tal decisión ya ejecutiva podrá ser impugnada ante la jurisdicción social. El nuevo procedimiento se resume como sigue:

3 Resumen consolidado de la normativa vigente sobre la reforma laboral, tras la aprobación de la ley 3/2012 de 6 de julio

- El empresario debe iniciar un período de consultas con los representantes de los trabajadores (se mantiene el plazo máximo de 30 días naturales), que debe versar sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y atenuar sus consecuencias mediante medidas sociales de acompañamiento (tales como recolocación y formación profesional).
- El período de consultas se inicia mediante escrito dirigido a los representantes de los trabajadores, del que se remitirá copia a la autoridad laboral, y al que debe acompañarse una memoria explicativa sobre las causas del despido colectivo y datos sobre número y clasificación profesional de los trabajadores afectados y del total de empleados, período previsto para realización de los despidos y criterios de designación de los trabajadores afectados. Además, la Ley precisa que deberá adjuntarse al citado escrito "*toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen*".
- La autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas, pudiendo remitir "*advertencias y recomendaciones a las partes*", que en ningún caso suspenden el procedimiento.
- La ley añade que las partes pueden acordar someter sus discrepancias a un procedimiento de mediación o arbitraje, o bien recabar la mediación de la autoridad laboral, que también puede en todo caso realizar "*funciones de asistencia*" en el proceso.
- Se mantienen las obligaciones empresariales en relación con el convenio especial de Seguridad Social y para despidos colectivos que afecten a más de 50 trabajadores (salvo en empresas bajo procedimiento concursal) se exige un plan de recolocación externa a través de empresas autorizadas y por duración mínima de 6 meses.
- Las empresas con más de 100 trabajadores (incluso a nivel de grupo) y que realicen despidos colectivos pese a haber tenido beneficios en los dos ejercicios anteriores, si tales despidos afectan a trabajadores desde 50 años, deberán efectuar una aportación al Tesoro Público. La aportación se concreta mediante la aplicación de un porcentaje (entre el 60 y el 100%) de los importes correspondientes a prestaciones o subsidios de desempleo y cotizaciones sociales en relación con los citados trabajadores afectados. La Ley ha reducido de 500 a 100 la plantilla mínima que determina la obligación de la aportación, y añade en el cálculo de la misma los costes de desempleo por suspensiones de contratos previas a la decisión extintiva.
A efectos del cálculo de dicha aportación, se incluirán los importes por extinciones de contratos por iniciativa de la empresa o empresas del grupo por motivos no inherentes a la persona del trabajador (salvo fin de contrato temporal) si tales extinciones se han producido en los 3 años anteriores o posteriores al inicio del despido colectivo.
- Transcurrido el período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, trasladando copia del acuerdo si se hubiera alcanzado, y en otro caso, remitiendo a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores la decisión final del despido colectivo adoptado y las condiciones del mismo.
- Tras la comunicación anterior, el empresario "*podrá notificar*" los despidos individualmente a los trabajadores afectados, conforme a lo previsto en el art. 53.1 ET para los despidos objetivos (con puesta a disposición de indemnización y preaviso de 15 días). Se fija un plazo mínimo de 30 días desde la comunicación de apertura de las consultas y la efectividad del despido.

1.4 El nuevo régimen jurídico del despido colectivo: impugnación judicial de la decisión

La decisión empresarial de proceder al despido colectivo puede ser impugnada judicialmente mediante dos nuevos procedimientos incorporados a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ("LRJS"):

a) Proceso colectivo (nuevo art. 124 LRJS):

- Los representantes legales de los trabajadores o los representantes sindicales con "*implantación suficiente*" en el ámbito del despido colectivo podrán interponer demanda contra la decisión empresarial de adoptar una medida de despido colectivo, fundada en la inexistencia de causa legal; la no realización de período de consultas o la falta de entrega de la documentación preceptiva; la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho; o la vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. Si el período de consultas concluyó con acuerdo, deberá demandarse a los firmantes del mismo.
- La demanda debe presentarse en un plazo de caducidad de 20 días desde la notificación de la decisión al finalizar el período de consultas, y serán competentes para resolver en única instancia sobre la misma, mediante procedimiento de urgencia, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma en cuyo ámbito territorial extienda sus efectos la medida empresarial. Si la misma extiende sus efectos a un ámbito superior al de una Comunidad Autónoma, será competente la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.
- La Ley añade que si los representantes de los trabajadores no presentan la anterior demanda en plazo, y si tampoco la Autoridad laboral presenta demanda de oficio, el propio empresario puede interponer demanda para que su decisión extintiva se declare ajustada a derecho en un plazo de 20 días desde la finalización del plazo anterior. Los representantes legales de los trabajadores tienen la legitimación pasiva en este proceso. La presentación de la demanda colectiva por representantes de los trabajadores o por el empresario suspende el plazo de caducidad de la acción individual de despido.
- Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial requiere al empresario para que aporte la documentación del período de consultas y para que notifique la existencia de este proceso a los trabajadores afectados, y se cita al acto del juicio, previéndose aportación anticipada de prueba que por su complejidad o volumen sea conveniente examinar antes del juicio.
- La sentencia, que será recurrible en casación ordinaria, declarará la decisión extintiva: (i) "ajustada a derecho", si se acredita la concurrencia de las causas alegadas, habiéndose cumplido los trámites legales del art. 51 ET; (ii) "no ajustada a Derecho", si no se acredita la concurrencia de las causas alegadas; o (iii) nula, si no se realizó período de consultas o no se entregó la documentación preceptiva (o no se obtuvo autorización judicial en concurso) o si la medida vulnera derechos fundamentales o se efectuó con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. En el último caso la sentencia declarará el derecho de los trabajadores a ser reincorporados a sus puestos de trabajo.

5 Resumen consolidado de la normativa vigente sobre la reforma laboral, tras la aprobación de la ley 3/2012 de 6 de julio

- La sentencia firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales de impugnación del despido conforme al art. 160.3 LRJS (sobre sentencias en procesos de conflicto colectivo).

b) Procesos de impugnación individual del despido:

Se rigen por las normas relativas a los procesos de impugnación de los despidos objetivos, con algunas particularidades:

- La demanda de proceso colectivo presentada por los representantes de los trabajadores suspende el proceso hasta su resolución.
- El despido será nulo, con obligada readmisión, en los supuestos previstos para el despido objetivo (art. 122.2 LRJS, que incluye la protección de trabajadores que ejerzan derechos de conciliación), además de cuando no se realizase período de consultas o no se entregase la documentación preceptiva (o no se obtuviera autorización judicial en concurso), o si no se respetaron las prioridades de permanencia previstas en la ley, convenio colectivo o acuerdo del período de consultas.
- En consecuencia, si no se acredita la concurrencia de las "causas objetivas", y salvo los supuestos arriba indicados, de ello deriva la declaración de improcedencia del despido, con extinción del contrato y abono de la indemnización legal prevista para el despido improcedente.

1.5 Cambios en el régimen del despido por causas "objetivas no económicas"

En caso de extinción de contrato por falta de adaptación a modificaciones técnicas (art. 52 b ET), el empresario debe ofrecer previamente un curso de adaptación al trabajador, de duración mínima de dos meses; y en caso de extinción de contrato por absentismo (art. 52 d) ET), se suprime el requisito relativo al nivel de absentismo total del centro de trabajo. La Ley añade que no se computables las faltas de asistencia por "*tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave*", y que si la extinción contractual se decide por faltas de asistencia durante el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, además será preciso que en los 12 meses anteriores las faltas alcanzasen el 5 % de las jornadas hábiles.

1.6 El despido colectivo y el despido objetivo individual en el Sector Público

La extinción de contratos del personal laboral al servicio de entidades incluidas en el Sector Público podrá fundarse en los arts. 51 y 52 c) ET, con fundamento en situaciones de insuficiencia presupuestaria u otras que se definen específicamente en el RDL.

1.7 Régimen transitorio

Los expedientes de regulación de empleo en trámite a la entrada en vigor del RDL se regirán por la normativa vigente al momento de su iniciación, y aquellos con resolución administrativa anterior a dicha entrada en vigor se regirán por la normativa vigente en la fecha de dicha resolución.

1.8 Desarrollo reglamentario

La ley prevé que el gobierno, en el plazo de un mes, apruebe un nuevo reglamento sobre procedimientos de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducciones de jornada, que desarrolle la nueva normativa sobre la materia en sustitución del actualmente en vigor, precisando que se regularán "*los aspectos relativos al período de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar*

por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario."

2 Principales cambios en suspensión de contratos o reducción de jornada

2.1 Suspensiones de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

En congruencia con la modificación en materia de despidos colectivos, se elimina también la autorización administrativa en los llamados ERTes (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo), tanto para suspensiones de contrato como para reducciones de jornada.

Se mantiene un proceso administrativo en el cual se comunica el inicio del ERTE a la autoridad laboral, la Inspección de Trabajo emite un informe al respecto y se abre un período de consultas con los representantes de los trabajadores de 15 días. Cuando el período de consultas finaliza con acuerdo, se presume que concurren las causas justificativas del despido y sólo puede ser impugnado por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Como decimos, ya no se precisa autorización administrativa, y haya o no haya acuerdo con los representantes, tras el período de consultas el empresario notificará su decisión a los trabajadores y a la autoridad laboral, y esta última lo trasladará a la entidad gestora de la prestación de desempleo. A partir de ese momento la decisión empresarial será efectiva.

Contra la decisión empresarial el trabajador puede reclamar ante la jurisdicción social. Si se supera un número determinado de trabajadores afectados (según umbrales aplicables al despido colectivo) se puede interponer conflicto colectivo, que paraliza las acciones individuales hasta su resolución. La sentencia declarará la medida justificada, injustificada o nula.

La ley añade la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican la medida suspensiva (omitida en el RDL), reproduciendo la definición contenida en el art. 51 ET para los despidos, aunque limitando a dos trimestres consecutivos la "disminución persistente" de ingresos ordinarios o ventas, y también por comparación con el mismo trimestre del año anterior.

2.2 Bonificaciones en situación de suspensión de contratos o reducción de jornada

Esta bonificación se aplicará a las solicitudes de regulación de empleo durante 2012 y 2013. Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situación de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada, con un máximo de 240 días por trabajador. Para ello la empresa debe mantener en el empleo a los afectados durante al menos un año tras la finalización de la suspensión o reducción (salvo que sea una rescisión justificada como despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, etc.).

2.3 Reposición del derecho a la prestación por desempleo

Cuando tras una situación de suspensión de contratos o reducción de jornada, se produce el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o en sede concursal, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de los días de prestación por desempleo que hubieran sido utilizados durante la previa suspensión de contrato o reducción de jornada, con un máximo de 180 días.

Esta reposición se prevé sólo para las suspensiones o reducciones producidas en 2012 y cuando el despido se produzca desde el 12 de febrero de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2013.

3 Principales cambios en materia de flexibilidad interna en las empresas

3.1 Clasificación profesional

Se elimina la distinción entre grupo profesional y categoría profesional para pasar a referirse únicamente a los grupos profesionales. Se pretende con ello aumentar la polivalencia funcional del trabajador, especificando que se acordará la asignación del trabajador a un grupo profesional estableciendo como contenido de la prestación laboral todas o algunas de las funciones correspondientes a ese grupo profesional.

En consonancia con ello, en la regulación de la movilidad funcional se eliminan las referencias a categoría profesional

3.2 Tiempo de trabajo

Se establece *ex lege* la facultad empresarial de distribuir de manera irregular la jornada a lo largo del año en un 10%, en caso de que no haya acuerdo sobre la materia con los representantes de los trabajadores. Anteriormente, la distribución irregular de la jornada sólo era posible en caso de que se hubiera establecido en el convenio colectivo o se hubiera llegado a un acuerdo al respecto; ahora, será posible distribuir irregularmente la jornada, incluso sin acuerdo, hasta un 10% anual (en el RDL era hasta un 5%).

El trabajador tendrá derecho a conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora en que debe prestar servicios como consecuencia de la distribución irregular de la jornada.

Por último, se añade una referencia a la utilización de la jornada continuada, el horario flexible y otros modos de organización del tiempo de trabajo que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con la productividad de las empresas.

3.3 Nueva definición de las causas justificativas de las decisiones empresariales de movilidad geográfica o de modificación sustancial de condiciones de trabajo (arts. 40 y 41 ET) y eliminación de la intervención administrativa en los procesos de movilidad geográfica

Se establece para ambos supuestos una misma nueva definición, con una concepción más amplia y flexible de la concurrencia de las requeridas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: "*las que estén relacionados con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa*" (o las "*las contrataciones referidas a la actividad empresarial*" para la movilidad geográfica). Se superan así las definiciones anteriores que venían creando cierta controversia judicial en cuanto a su interpretación ("*se entenderán que concurren las causas ... cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda*" en el art. 40 ET, o "*contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación o perspectivas de la misma ...*" en el art. 41 ET).

En el proceso de movilidad geográfica de carácter colectivo, se suprime la facultad que tenía la Autoridad Laboral de paralizar la efectividad del traslado por un plazo de hasta 6 meses.

La ley añade que los trabajadores discapacitados que necesiten recibir fuera de su localidad un tratamiento relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo vacante, del mismo grupo profesional, en un centro de trabajo situado en una localidad más accesible al tratamiento.

3.4 **Ámbito y régimen de los procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET)**

La novedad más relevante es la ampliación de las materias que pueden ser objeto de modificación sustancial, al incluirse una referencia expresa a la "cuantía salarial" habilitándose con ello la posibilidad de modificar las remuneraciones que se estén abonando a los trabajadores, si bien para modificación de salarios establecidos en convenio colectivo estatutario habrá de seguirse lo previsto en el art. 82.3 ET.

Además, se establece expresamente y de forma novedosa que la modificación sustancial podrá afectar a las condiciones de trabajo recogidas tanto en el contrato, como en acuerdos o pactos colectivos, y se modifica la distinción entre modificaciones individuales o colectivas, de modo que serán modificaciones colectivas las que afecten a un número determinado de trabajadores (aplicando los umbrales previamente existentes para despidos colectivos), pudiendo pues producirse modificaciones individuales aunque afecten a condiciones establecidas colectivamente.

Se intenta agilizar la implementación de las modificaciones planteadas reduciendo el plazo de preaviso en caso de modificación individual de 30 a 15 días. En caso de modificación colectiva, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, las modificaciones surtirán efecto en un plazo de 7 días siguientes a la notificación al trabajador (frente al preaviso de 30 días existente anteriormente).

Por último, se amplían los supuestos específicos en los cuales si la modificación sustancial causa un perjuicio al trabajador, éste tiene el derecho a extinguir el contrato de trabajo de forma indemnizada, al incluir las modificaciones del sistema de remuneración y cuantía salarial y las funciones, que anteriormente no aparejaban esta posibilidad. Sin embargo, se reducen las posibilidades de rescindir el contrato de trabajo por causa de tales modificaciones al amparo del art. 50 ET (esto es, con indemnización equivalente al despido improcedente). Así, ya sólo cabe instar tal rescisión si la modificación sustancial se realiza sin seguir los trámites del art. 41 ET y con menoscabo de la dignidad del trabajador. Antes del RDL, cabía instar tal rescisión ante una modificación sustancial aplicada conforme a los trámites legales, si de ella derivaba un perjuicio a la formación profesional.

3.5 **Inaplicación o modificación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo**

Se establece un procedimiento específico para inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo relativas a 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 y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. No obstante, se precisa que la inaplicación de condiciones de convenio no puede afectar a las obligaciones relativas a la eliminación de las discriminaciones por razón de género o cualquier otra prevista en el Plan de Igualdad de la empresa.

Para ello se exige la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que son definidas en los mismos términos que los contemplados para las causas de suspensión de contratos. Se deberá seguir un período de consultas con los representantes de los trabajadores y en caso de acuerdo, se presumirá la justificación de las causas. En caso de desacuerdo, se podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio colectivo que tendrá un plazo máximo de 7 días para pronunciarse. Si la Comisión Paritaria no llega a un acuerdo, se deberá recurrir a los procedimientos de solución de discrepancias establecidos en los acuerdos interprofesionales o, si no fueran aplicables dichos procedimientos o no lo hubieran resuelto, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que deberá resolver en un plazo máximo de 25 días.

Se prevé un desarrollo reglamentario de este procedimiento, y se añade la obligación de comunicar a la autoridad laboral la inaplicación de condiciones acordada.

3.6 Secciones sindicales

En los procedimientos de consultas en el marco de movilidades geográficas y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, se establece que la interlocución ante la empresa corresponderá a las secciones sindicales cuando lo acuerden, siempre que ostenten la mayoría de miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Se refuerza con ello el papel de la sección sindical en los períodos de consultas.

4 Principales cambios en materia de negociación colectiva

El convenio de empresa tendrá prioridad respecto de los convenios sectoriales (estatales, autonómicos o provinciales) en las siguientes materias: salario base y complementos, horas extraordinarias, régimen y retribución del trabajo a turnos, horario y distribución del tiempo de trabajo, adaptación del sistema de clasificación profesional y de modalidades de contratación, medidas de conciliación y demás materias previstas en los acuerdos interprofesionales. Así, podrá negociarse un convenio de empresa en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior.

La llamada "ultractividad" de los convenios se ha reducido a 1 año. Es decir, salvo pacto en contrario, transcurrido un año desde la denuncia del convenio, éste perderá su vigencia salvo que se haya firmado uno nuevo o se haya dictado un laudo arbitral. Para convenios colectivos ya denunciados al entrar en vigor la Ley, el plazo de 1 año se computará a partir de la entrada en vigor de la Ley (8 de julio de 2012).

Por otro lado, los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico deberán establecer el procedimiento de arbitraje para resolver las discrepancias en la negociación, así como indicar si el arbitraje es obligatorio o voluntario. En defecto de pacto específico se entenderá que es obligatorio.

5 Principales cambios en materia de fomento de la contratación indefinida

5.1 Contrato indefinido de apoyo a los "emprendedores" (pequeña empresa)

Para facilitar empleo estable y potenciar la iniciativa empresarial, el RDL creó una nueva modalidad de contratos, indefinidos y a jornada completa, para empresas de menos de 50 trabajadores, y caracterizados por que en los mismos, el periodo de prueba será de un año.

La Ley añade que esta modalidad se mantendrá hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%, y 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.

Como medida de fomento del empleo juvenil, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros en la cuota íntegra, si el primer trabajador que contrata es menor de 30 años. La Ley da nueva redacción al art. 43 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.

Adicionalmente, quienes contraten desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo, que lleven cobrando ésta al menos 3 meses en el momento de la contratación, podrán deducir (sujetos a determinadas reglas) de la cuota íntegra el 50% del menor de los siguientes importes: (i) el importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación; o (ii) el importe correspondiente a 12 mensualidades de la

prestación por desempleo que tuviera reconocida. Por su parte, el trabajador podrá compatibilizar su salario mensual con el 25 % de dicha prestación.

Las contrataciones de desempleados pertenecientes a determinados colectivos (jóvenes de entre 16 y 30 años o mayores de 45 años inscritos como demandantes de empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación) darán también derecho a bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 3 años.

Los anteriores incentivos estarán condicionados a un mantenimiento del empleo durante 3 años, salvo causas tasadas de resolución contractual, así como al mantenimiento del nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato de apoyo a los emprendedores durante, al menos, 1 año desde la celebración del contrato.

No podrá concertar este tipo de contrato la empresa que, en los 6 meses anteriores a la celebración del mismo, hubiera adoptado decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro de trabajo.

5.2 Modificaciones al régimen legal de los contratos a tiempo parcial

Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrá realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada, y las remuneraciones percibidas se tomarán en cuenta para la determinación de la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales, atendiendo a las reglas que recoge el apartado séptimo de la Disposición Final Quinta de la Ley.

La suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias (que se mantienen) no podrá exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial.

5.3 El trabajo a distancia o "teletrabajo"

Se modifica el art. 13 ET y el "contrato de trabajo a domicilio" pasa a denominarse "trabajo a distancia", entendiéndose por tal aquél en que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa (si bien deberá estar adscrito a un centro concreto para poder ejercer sus derechos de representación colectiva).

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los presenciales (salvo los inherentes a la propia presencia en el centro de trabajo), y deberán ser informados sobre la existencia de vacantes para puestos presenciales en sus centros de trabajo.

5.4 Bonificaciones para la contratación indefinida

Se establece el derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros anuales durante 3 años (700 euros anuales en el caso de mujeres), para aquellas empresas de menos de 50 trabajadores que transformen en indefinidos contratos en prácticas (a la finalización de su duración inicial o prorrogada), de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

5.5 Límite al encadenamiento de contratos temporales

A partir del 31 de diciembre de 2012 (y no del 31 de agosto de 2013 como establecía el Real Decreto-Ley 10/2011), se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales durante más de dos años según art. 15.5 ET, pero la Ley excluye del cómputo el tiempo transcurrido entre el 31 de

agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.

6 Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

6.1 Intermediación laboral

Las empresas de trabajo temporal (ETTs) pueden actuar como agencias de colocación, siempre y cuando obtengan la correspondiente autorización de los órganos competentes de las Comunidades Autónomas o de la Administración General del Estado, en el caso de Ceuta y de Melilla. Para facilitar la concesión de dicha autorización se prevé expresamente que operará el silencio administrativo positivo si, transcurridos 3 meses desde la solicitud de autorización, no ha recaído resolución expresa sobre la misma.

En cumplimiento con la normativa reguladora de las agencias de colocación, las ETTs deberán garantizar a los trabajadores la gratuidad de sus servicios. Asimismo, la Ley establece la obligación de las ETTs de informar a los trabajadores y a las empresas clientes sobre si están actuando en cada caso como ETT o como agencia de colocación.

6.2 Formación profesional

Se reconoce a los trabajadores el derecho a recibir formación profesional para adaptarse a las modificaciones del puesto de trabajo, computando el tiempo destinado como tiempo de trabajo efectivo. Se introduce además un permiso retribuido de 20 horas anuales de “*formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa*”, acumulables hasta 5 años, para trabajadores con más de 1 año de antigüedad. Este derecho se entenderá cumplido cuando el trabajador pueda participar en cursos de formación profesional desarrollados a iniciativa de la propia empresa o establecidos en el convenio colectivo aplicable.

Cada trabajador contará con una cuenta de formación identificativa de la formación recibida a lo largo de su carrera profesional. Los incentivos por sustituir a trabajadores que se encuentren participando en acciones de formación por trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo se hacen extensibles a todas las empresas, sea cual sea el tamaño de su plantilla.

6.3 Modificaciones al régimen del contrato para la formación y el aprendizaje

Cabe destacar las siguientes modificaciones:

- La Ley prevé expresamente que podrán acogerse a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.
- La edad máxima se sitúa en 30 años, hasta que la tasa de desempleo baje del 15%. Esta edad máxima no será de aplicación, entre otros, a los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.
- La duración máxima se amplía de 2 a 3 años. Esta duración podrá ser modificada mediante convenio colectivo en función de las necesidades organizativas o productivas de la empresa, respetándose una duración mínima de 6 meses y una máxima de 3 años. La Ley prevé la posibilidad de prorrogar el contrato por dos veces, siempre que la duración de cada prórroga no sea inferior a 6 meses y que la duración total del contrato no supere los máximos legal o convencionalmente establecidos. Al final del contrato, deberá justificarse la impartición de la formación.

- La Ley establece que, una vez expirado el contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad contractual ni por la misma empresa ni por otra distinta, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de una cualificación profesional distinta.
- Se introduce también la posibilidad de que el trabajador reciba la formación en la propia empresa, si ésta dispone de las instalaciones y el personal adecuados, y se amplía del 75% al 85% el tiempo de trabajo efectivo a compatibilizar con la formación, durante el segundo y tercer año de contrato.
- Para incentivar esta modalidad contractual, se establece una reducción en la cuota patronal a la Seguridad Social del 100% (para empresas con menos de 250 trabajadores) o del 75% (para el resto de empresas), durante toda la vigencia del contrato, cuando el contrato se celebre con desempleados inscritos en la oficina de empleo. Se reducen también las cuotas patronales de Seguridad Social en caso de conversión de estos contratos a indefinidos (1.500 Euros/año, incremento a 1.800 para mujeres, durante tres años). La Ley establece que estas reducciones son también aplicables a contratos para la formación celebrados antes de 31 de agosto de 2011, transformados en indefinidos a partir del 1 de enero de 2012. Por otro lado, la Ley señala que dichas reducciones no son aplicables a contratos suscritos con Escuelas Taller, Casa de Oficios y Talleres de Empleo.

7 Otras modificaciones relevantes

7.1 Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar

En supuestos de reducción de jornada, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación y a las necesidades productivas y organizativas de las empresas; y podrán establecer un período de preaviso (distinto al legal de 15 días) en el cual el trabajador, salvo fuerza mayor, deberá precisar la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Se añade al art. 38.3 ET (sobre vacaciones) que en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las ya recogidas (embarazo, parto, lactancia, maternidad o paternidad) que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

7.2 Normas aplicables a las entidades de crédito

Las entidades participadas o apoyadas por el FROB no pueden abonar indemnizaciones por terminación de contrato que superen la menor de las siguientes cuantías: (a) dos veces la retribución máxima de los directivos de entidades participadas mayoritariamente por el FROB (300.000 euros anuales) o que reciban apoyo financiero del FROB (600.000 euros anuales); o (b) dos años de la remuneración fija estipulada.

A su vez, no tendrán derecho a indemnización alguna por la extinción de su contrato aquellos directivos de una entidad de crédito que reciban una sanción en el marco de la Ley 26/1988, de 29 de julio, sobre Disciplina e Intervención de las Entidades de Crédito.

13 Resumen consolidado de la normativa vigente sobre la reforma laboral, tras la aprobación de la ley 3/2012 de 6 de julio

7.3 Contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal

La extinción por desistimiento del empresario de los contratos mercantiles y de alta dirección del personal (no funcionario) que preste servicios en el sector público estatal, únicamente dará lugar a una indemnización no superior a siete días de salario fijo anual en metálico por año de servicio, con un máximo de seis mensualidades.

7.4 Capitalización de las prestaciones de desempleo

Respecto del abono de la prestación de desempleo mediante capitalización en régimen de pago único, se incrementa el límite máximo hasta el 100 % cuando los beneficiarios son jóvenes menores de 30 años (hombres) o 35 años (mujeres).

7.5 Fondo de Garantía Salarial (FGS)

La Ley modifica el procedimiento de asunción de parte del coste indemnizatorio por extinción de contrato en empresas de menos de 25 trabajadores a cargo del Fondo de Garantía Salarial. Así, el Fondo de Garantía Salarial abonará directamente al trabajador, en supuestos de despido objetivo, despidos colectivos o acordados en concurso, la parte de la indemnización equivalente a 8 días de salario por año de servicio. Anteriormente, el Fondo de Garantía Salarial resarcía al empresario en esta cuantía, pasando en cambio con la Ley a abonarla directamente al trabajador. Se mantiene, no obstante, que no procederá tal resarcimiento en caso de despido improcedente.

7.6 Nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos sobre jubilación forzosa.

La Ley introduce como novedad que se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de jubilación forzosa previstas en los convenios colectivos. De acuerdo con la Disposición Transitoria 15ª de la Ley, esta medida se aplicará a los convenios colectivos que se suscriban a partir de la entrada en vigor de la Ley (8 de julio de 2012). Para los convenios colectivos suscritos antes del 8 de julio de 2012, la nulidad de tales cláusulas será aplicable: (a) al finalizar la vigencia del convenio, si ello se produjo antes del 8 de julio de 2012 o (b) desde el 8 de julio de 2012 si en tal fecha ya ha finalizado la vigencia inicial del convenio.

14 Resumen consolidado de la normativa vigente sobre la reforma laboral, tras la aprobación de la ley 3/2012 de 6 de julio

CONTACTO	
Oficina Madrid Paseo de la Castellana 110-Planta 12 (28046 Madrid) Tel.: +34 91 590 75 00	Juan Calvente Director del Departamento Laboral en España Juan.calvente@cliffordchance.com
	Abogados – Departamento Laboral Efraina Fernández Efraina.fernandez@cliffordchance.com Déborah Rodríguez Deborah.rodriquez@cliffordchance.com Jorge Martin-Fernández Jorge.martin-fernandez@cliffordchance.com
Oficina Barcelona Avenida Diagonal, 62 (08034 Barcelona) Tel.: +34 93 344 22 00	Cristina González Cristina.gonzalez@cliffordchance.com

Esta publicación no trata necesariamente cada tema importante ni cubre todos los aspectos de los temas sobre los que trata, no estando diseñada para prestar asesoramiento legal o de otro tipo.

Clifford Chance, Paseo de la Castellana 110, 28046 Madrid, Spain
© Clifford Chance S.L. 2012
Clifford Chance S.L.

www.cliffordchance.com

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh* ■ Rome ■ São Paulo ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

**Clifford Chance tiene un acuerdo de cooperación con Al-Jadaan & Partners Law Firm en Riad.