



Cuadro resumen: Las 10 claves de la reforma laboral 2012 (Ley 3/2012)

(Ley 3/2012, de 6 de julio)

Relaciones Laborales

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 ordinarios o ventas será persistente cuando 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 (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 20.^a ET).
2	PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO (Art. 51 ET) — Nueva definición de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (Art. 51.1). — El empresario ya no necesita autorización administrativa para proceder a un despido colectivo, excepto para los supuestos de fuerza mayor como causa de extinción. — 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 100 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, aun 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.



MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

— 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).

3 — 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) (Art. 41.6 ET).

— Si no hay representantes de los trabajadores éstos pueden atribuir su representación, para negociar el acuerdo, a los sindicatos más representativos (Art. 41.4 ET).

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.

4 — 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 hay posibilidades más amplias de que el empresario adopte decisiones de movilidad funcional (Arts. 22 y 39 ET).

CONTRATOS LABORALES

Nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores:

(Art. 4 L 3/2012)

— Pueden utilizarlo las empresas que tengan menos de 50 trabajadores.

— Es indefinido y a jornada completa, con un período de prueba de un año.

— Incentivos fiscales importantes.



— Da derecho a **bonificaciones en las cotizaciones** a la Seguridad Social cuando se celebre con trabajadores incluidos en determinados colectivos.

— El trabajador puede compatibilizar salario con el 25% de la prestación por desempleo.

— Hay que mantener el contrato al menos tres años, así como el nivel de empleo alcanzado con el mismo, al menos un año. Si no, hay que devolver los incentivos.

Contrato para la formación y el aprendizaje:

(Art. 11.2 ET)

— Aunque el límite de edad es de 25 años, podrán realizarse con trabajadores **menores de 30 años** hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento (DT 9ª L 3/2012).

5

— Expirada la duración del contrato el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la **obtención de distinta cualificación profesional**.

— El trabajador podrá recibir la formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados y debe **justificarse** al terminar el contrato.

— 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

— Se suspende la limitación a la concatenación de contratos temporales dispuesto en el artículo 15.5 ET solo hasta el 31 de diciembre de 2012 (estaba en suspenso hasta el 31 de agosto de 2013), pero en realidad se puede prolongar hasta 14 meses más, al no considerarse como trabajado a efectos del cómputo el período de suspensión de la limitación —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 (*Art. 5 RDL 10/2011 de 26 de agosto*).

CONVENIOS COLECTIVOS

(Arts. 82, 84, 85 86 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.

6

— 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: Transcurrido un año 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. — 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 L 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 L 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 (Art. 4.5 L 3/2012).
9	INTERMEDIACIÓN LABORAL (Art. 1 L 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. Empresas de trabajo temporal: Se permite operar a las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación, y deberán informar expresamente y en cada caso, tanto a los trabajadores como a las empresas clientes si su actuación lo es en la condición de empresa de trabajo temporal o de agencia de colocación.
	MODIFICACIONES PROCESALES (Arts. 20 a 25 L 3/2012) Se modifica la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social:



— La supresión de la autorización administrativa de la autoridad laboral en los despidos colectivos, hace que se adapte su tratamiento procesal.

— Se crea una nueva modalidad procesal para el despido colectivo:

(Art. 23 cinco L 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.

10 Se atribuye a los Tribunales Superiores de Justicia y a la Audiencia Nacional el conocimiento, en única instancia, de la impugnación por parte de los representantes de los trabajadores del despido colectivo, reconociéndose, posteriormente, el recurso de casación.

— 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 presentación de la demanda por los representantes de los trabajadores o por el empresario **suspenderá el plazo de caducidad** de la acción individual del despido.

— 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.

Sonsoles NAVARRO

Dpto. de Publicaciones Fiscales y Laborales LA LEY

