



## **REAL DECRETO-LEY 3/2012 DE 10 DE FEBREO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL**

***Este Real Decreto-ley 3/2012 (en adelante RDL 3/2012), en vigor desde el 12 de febrero de 2012, sin perjuicio de lo previsto en sus disposiciones transitorias, introduce cambios de gran importancia en la regulación legal de nuestro mercado de trabajo.***

El RDL 3/2012 tiene por objeto establecer un marco jurídico-laboral claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo.

La norma recoge un conjunto coherente de medidas que pretenden fomentar la empleabilidad de los trabajadores, reformando aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional (capítulo I); fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, con especial hincapié en promover la contratación por PYMES y de jóvenes (capítulo II); incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo (capítulo III); y, finalmente, favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral, con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo (capítulo IV).

Dada la extensión del RDL 3/2012, a continuación destacamos de manera sucinta los aspectos más relevantes de dicho Real Decreto. Asimismo, hemos elaborado el siguiente índice temático para su mejor guía y comprensión.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.



## MONOGRÁFICO RD 03/2012 REFORMA DEL MERCADO LABORAL

<b>1. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES .....</b>	<b>3</b>
1.1 Novedades en materia de Empresas de Trabajo Temporal (art.1 RDL 3/2012).	
1.2. Modificaciones en materia de formación profesional (art. 2 RDL 3/2012).	
1.3 Modificaciones y reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje (art. 2.Dos y 3 RDL 3/2012; Disposición transitoria séptima, octava y novena RDL 3/2012).	
<b>2. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO .....</b>	<b>5</b>
2.1. Nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (art. 4 RDL 3/2012).	
2.1.1. <i>Incentivos fiscales (apartado 4 del art. 4 RDL 3/2012).</i>	
2.1.2. <i>Bonificaciones a la Seguridad Social (apartado 5 del art. 4 RDL 3/2012).</i>	
2.2. Modificación del régimen del contrato a tiempo parcial (art.5 RDL 3/2012).	
2.3. Trabajo a distancia o teletrabajo (art.6 RDL 3/2012).	
2.4. Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos (art. 7 RDL 3/2012).	
<b>3. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO .....</b>	<b>10</b>
3.1. Clasificación profesional (art. 8 y disposición adicional novena RDL 3/2012).	
3.2. Tiempo de trabajo (art.9 RDL 3/2012).	
3.3. Movilidad funcional (art. 10 RDL 3/2012).	
3.4. Movilidad geográfica (art. 11 RDL 3/2012).	
3.5. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (art.12 RDL 3/2012).	
3.6. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativa o de producción o derivadas de fuerza mayor (art. 13, disposiciones finales sexta y decimoquinta, y disposición transitoria primera RDL 3/2012)	
3.6.1. <i>Bonificaciones. Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada (art. 15 RDL 3/2012)</i>	



3.6.2	<i>Reposición del derecho a la prestación por desempleo (art. 16 y disposición transitoria tercera RDL 3/2012)</i>	
3.7.	<b>Novedades en materia de negociación colectiva (art. 14 RDL 3/2012)</b>	
3.7.1.	<i>La inaplicación (“descuelgue”) de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable</i>	
3.7.2.	<i>Concurrencia de convenios</i>	
3.7.3.	<i>Nueva regulación del contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos</i>	
3.7.4.	<i>Vigencia de los convenios</i>	
3.7.5.	<i>Inicio de negociación del convenio colectivo</i>	
<b>4.</b>	<b>MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL.....</b>	<b>19</b>
4.1.	<i>Adelanto del fin de la suspensión de la limitación al encadenamiento de contratos temporales (art. 17 RDL 3/2012)</i>	
4.2.	<i>La nueva regulación del despido colectivo (art. 18 RDL 3/2012)</i>	
4.2.1.	<i>Previsiones en relación con el Sector Público</i>	
4.2.2.	<i>Procedimiento especial de impugnación de los despidos colectivos</i>	
4.2.3.	<i>Despidos colectivos en empresas con beneficios que afecten a empleados de 50 o más años de edad</i>	
4.2.4.	<i>Régimen transitorio. Expedientes de regulación de empleo en tramitación o con vigencia en su aplicación a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley 3/2012.</i>	
4.3.	<i>Cambios en el despido objetivo</i>	
4.4.	<i>Novedades en materia de despidos individuales (artículo 18 RDL 3/2012)</i>	
4.4.1.	<i>Indemnización por despido improcedente (artículo 56.1 ET)</i>	
4.4.2.	<i>Salarios de tramitación (artículo 56.2 ET)</i>	
4.4.3.	<i>La supresión del despido “exprés”</i>	
4.5.	<i>Modificación del régimen de pago de indemnizaciones por el Fondo de Garantía Salarial en supuestos de extinción (artículo 33.8 ET)</i>	
<b>5.</b>	<b>OTRAS PREVISIONES Y DISPOSICIONES DE INTERÉS DEL RDL 3/2012.....</b>	<b>28</b>



## **1. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES**

### **1.1 Novedades en materia de Empresas de Trabajo Temporal (art.1 RDL 3/2012)**

Se modifican tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley 14/1994 de Empresas de Trabajo Temporal y la Ley 56/2003, de empleo, a los efectos de permitir que las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) puedan operar como agencia de colocación, siempre y cuando presenten una declaración responsable al servicio público de empleo competente mediante la cual se manifieste que cumplen con los requisitos establecidos legal y reglamentariamente. En este sentido cuando las ETT actúen como agencias de colocación deberán ajustarse a la normativa propia de las mismas, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.

### **1.2. Modificaciones en materia de formación profesional (art. 2 RDL 3/2012)**

Las novedades fundamentales en materia del derecho a la formación son las siguientes:

- a) Se reconoce como derecho de los trabajadores el de la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo. La formación corre a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. En todo caso, el tiempo destinado a la formación se considera tiempo de trabajo efectivo.
- b) Se reconoce a los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa el derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.
- c) La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una "cuenta de formación", asociada al número de afiliación a la Seguridad Social. Los servicios públicos de empleo efectuarán las anotaciones correspondientes en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.
- d) Durante el tiempo en que los trabajadores participen en acciones de formación, las empresas los pueden sustituir con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo, siendo obligatorio para estos últimos trabajadores.
- e) El programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo pasa a ser aplicable a todas las empresas cualquiera que sea el tamaño de la



plantilla (anteriormente se restringía a empresas con plantilla de hasta 100 empleados).

Por último, la Disposición Final Tercera del RDL 3/2012 establece que el Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, evaluará la conveniencia de crear un cheque formación destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.

### **1.3 Modificaciones y reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje (art. 2.Dos y 3 RDL 3/2012; Disposición transitoria séptima, octava y novena RDL 3/2012)**

Se modifica la figura del contrato para la formación y el aprendizaje, fundamentalmente en los siguientes aspectos:

- Si bien la edad máxima del contrato para la formación y el aprendizaje se establece en los menores de 25 años, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por 100 podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años.
- La duración máxima se establece en tres años y la mínima de un año puede reducirse hasta seis meses por convenio colectivo
- Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, 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 (novedad).
- El trabajador podrá recibir la formación inherente al contrato en la propia empresa cuando dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional.
- Se establece que el tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior, durante el segundo y el tercer año, al 85 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal (previamente se establecía en el 75% durante toda su duración).
- Se remiten al desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa;

Se prevén igualmente reducciones de cuotas a la Seguridad Social en los siguientes supuestos (art.3 RDL 3/2012):



- a) Contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir de la entrada en vigor de esta norma con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012: reducción de las cuotas empresariales por contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional en los siguientes porcentajes: 100 % en caso de empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, ó del 75 % para las restantes empresas. También se reducirá el 100 % de la cuota obrera durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.
- b) En caso de transformación en contratos indefinidos de los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración: reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

## **2. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO**

### **2.1. Nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (art. 4 RDL 3/2012)**

Las empresas de menos de 50 trabajadores pueden concertar un nuevo contrato llamado contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el ET y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido. La única excepción radica en la duración del período de prueba a que se refiere el artículo 14 ET, que será de un año en todo caso.

No podrá concertar este contrato la empresa que, en los 6 meses anteriores a la celebración del mismo, hubiera realizado extinciones por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o procedido a un despido colectivo. Esta limitación afectará únicamente a las extinciones posteriores a la entrada en vigor de esta norma (12-02-2012) y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y el mismo centro o centros de trabajo.



### **2.1.1. Incentivos fiscales (apartado 4 del art. 4 RDL 3/2012)**

La empresa tendrá derecho a aplicar los siguientes incentivos fiscales:

- En el supuesto de que el primer contrato de trabajo concertado por la empresa se realice con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000€.
- Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal por un importe equivalente al 50 % de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades, y de acuerdo con las siguientes reglas:
  - 1) El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses en el momento de la contratación.
  - 2) El importe de la deducción a que tiene derecho la empresa quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.
  - 3) La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por 100 de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación. Si no compatibilizara la prestación se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación.

### **2.1.2. Bonificaciones a la Seguridad Social (apartado 5 del art. 4 RDL 3/2012):**

Con independencia de los incentivos fiscales anteriormente citados, las contrataciones de desempleados inscritos en la oficina de empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, y mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación:

- a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive: la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.



Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación: la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.

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.

Serán de aplicación las previsiones en la sección 1.ª del capítulo I de la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo salvo en lo dispuesto en lo relativo a las exclusiones derivadas de extinciones de contratos.

A efectos del número de trabajadores se tendrá en cuenta aquellos en plantilla en el momento de producirse la contratación.

## **2.2. Modificación del régimen del contrato a tiempo parcial (art.5 RDL 3/2012)**

Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

Las horas extraordinarias realizadas en el contrato a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.





La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 12 del ET.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado uno del artículo 12 ET.

Estas horas computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones, conforme se recoge en la Disposición Final Novena del RDL 3/2012.

### **2.3. Trabajo a distancia o teletrabajo (art.6 RDL 3/2012)**

La reforma regula legalmente, por primera vez en España, lo que denomina "trabajo a distancia", comúnmente conocido como teletrabajo.

Así, se modifica la redacción del artículo 13 del ET, que regulaba el trabajo a domicilio, para dar cabida a los supuestos de teletrabajo, pasándose a denominar "trabajo a distancia".

Tiene la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. Se elimina la previsión sobre que este trabajo se realiza sin vigilancia del empresario.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo de trabajo a distancia se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le son de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 ET sobre la copia básica del contrato de trabajo.

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.



Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y su normativa de desarrollo.

Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

#### **2.4. Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos (art. 7 RDL 3/2012)**

Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años.

En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

Esta medida es de aplicación a las empresas que tengan menos de 50 trabajadores, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.

Como en otros programas de bonificaciones, serán de aplicación las previsiones en la sección 1.ª del capítulo I de la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo.



### **3. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO.**

#### **3.1. Clasificación profesional (art. 8 y disposición adicional novena RDL 3/2012)**

Tras el RDL 3/2012, el sistema de clasificación profesional solo puede hacerse por grupos profesionales, desapareciendo la anterior referencia a las categorías profesionales, así como a las categorías equivalentes.

Los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico, en el plazo de un año.

Se deberá asignar al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen "durante mayor tiempo", pasa a decirse ahora, en vez de las funciones "prevalentes".

#### **3.2. Tiempo de trabajo (art.9 RDL 3/2012)**

Se modifica el artículo 34.2 del ET donde se establece que mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Ahora se añade como novedad que, en defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 % de la jornada de trabajo.

#### **3.3. Movilidad funcional (art. 10 RDL 3/2012)**

En coherencia con la expuesta reforma de la clasificación profesional, se elimina igualmente toda referencia a las categorías profesionales equivalentes en la nueva redacción dada al artículo 39 ET. Es decir, se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y, en consonancia con las nuevas previsiones de clasificación profesional, deja de referirse a categorías.

En este sentido, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención

En caso de que la movilidad se disponga para realizar funciones no correspondientes al grupo profesional, se añade ahora que el empresario ha de comunicar las razones de su decisión a los representantes de los trabajadores.



### **3.4. Movilidad geográfica (art. 11 RDL 3/2012)**

Se modifica el artículo 40 del ET, en el sentido de que ya no se dice, como se decía con anterioridad al RDL 3/2012, que se entiende que concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de la movilidad geográfica 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”.

Por otro lado, se elimina la posible paralización de la efectividad del traslado hasta seis meses por decisión de la autoridad laboral.

### **3.5. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (art.12 RDL 3/2012)**

Son importantes los cambios que se introducen en el artículo 41 del ET sobre la regulación legal de las modificaciones sustanciales, entre los cuales destacamos los siguientes:

- Considera razones económicas, técnicas, organizativas o de producción las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Previamente la norma se refería a que “la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma 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.”
- Se menciona expresamente, junto al sistema de remuneración, la posibilidad de modificación de la “cuantía salarial”. A partir del RDL 3/2012, la modificación de la cuantía salarial, así como del sistema de remuneración y del sistema de trabajo y rendimiento, permiten al trabajador perjudicado por la modificación extinguir su contrato de trabajo percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de nueve meses.
- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores, no solo por acuerdo o pacto colectivo o por decisión unilateral del empresario, sino igualmente por contrato de trabajo.
- La consideración de la modificación con carácter individual se basará en que no se alcancen los umbrales señalados para las modificaciones colectivas en el periodo previsto a dichos efectos. En los supuestos de modificación sustancial individual la decisión debe ser notificada por el empresario con una antelación de 15 días (anteriormente 30 días).



- Se amplían los casos en que el trabajador puede resolver el contrato de forma indemnizada. Con la nueva redacción dicha extinción procede en todos los supuestos que se mencionan en el art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en la modificación del sistema de trabajo y rendimiento.
- Se mantiene la posibilidad de delegar la representación en una comisión de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector.
- La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación. Con anterioridad, el plazo para que surtiera efectos era de 30 días.
- Los supuestos de modificación de condiciones de trabajo previstas en Convenio Colectivo se registrarán por el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (descuelgue de condiciones).

Finalmente, el RDL 3/2012 da nueva redacción a una de las causas que el artículo 50 ET permite al trabajador solicitar la extinción indemnizada del contrato de trabajo, que pasa a formularse así: "las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 ET y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador". Se abandona la referencia al perjuicio en la formación profesional y se introduce en el artículo 50.1 a) ET la referencia al incumplimiento de lo previsto en el artículo 41 ET.

### **3.6. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativa o de producción o derivadas de fuerza mayor (art. 13, disposiciones finales sexta y decimoquinta, y disposición transitoria primera RDL 3/2012)**

Se modifica el artículo 47 del ET, de tal manera, que de forma similar a como más adelante se verá que sucede con el despido colectivo, se ha eliminado la hasta ahora preceptiva autorización administrativa para la suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativa o de producción.

El procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada aprobado por el RDL 3/2012, aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados, consiste básicamente en:

- Comunicación a la autoridad laboral competente y apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los



trabajadores de duración no superior a quince días. La autoridad laboral dará traslado a la gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días.

- Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión (previamente se encontraba sometido a decisión de la autoridad laboral).
- Se suprime la mención a la razonabilidad de la medida y la superación de la situación coyuntural.
- Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. También podrá ser impugnado el acuerdo por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo si se pretende la obtención indebida de las prestaciones.
- Los mecanismos de suspensión mencionados no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.
- Las decisiones empresariales relativas a la suspensión de los contratos de trabajo o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, serán impugnables ante la jurisdicción social mediante el proceso previsto para la impugnación de las decisiones de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Cuando afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos para los despidos colectivos se tramitará a través del proceso de conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. Se declarará nula la decisión empresarial adoptada, entre otros motivos, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas.

El Gobierno aprobará en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este RDL 3/2012 un Real Decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada que desarrolle lo establecido en este RDL 3/2012, con especial atención a los aspectos relativos al periodo 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 (Disposición final decimoquinta RDL 3/2012)



### **3.6.1. Bonificaciones. Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada (art. 15 RDL 3/2012)**

Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, por el periodo que dure la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador. Estas bonificaciones serán aplicables a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Estas bonificaciones se condicionan al mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso de incumplimiento de esta obligación, se deberán reintegrar las bonificaciones sin perjuicio de las posibles sanciones, si bien no se considerará incumplida la obligación en casos de despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado la bonificación quedarán excluidas por un periodo de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. La exclusión afecta a un número de contratos igual al de las extinciones producidas y se computará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia o de la extinción derivada del despido colectivo.

La norma se remite, igualmente, a determinadas previsiones sobre los requisitos y exclusiones de la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo.

### **3.6.2 Reposición del derecho a la prestación por desempleo (art. 16 y disposición transitoria tercera RDL 3/2012)**

Se recupera la posibilidad de reposición de las prestaciones de trabajadores afectados por regulaciones de empleo temporales o suspensiones cuyos contratos hayan quedado extinguidos posteriormente por despido objetivo, o despido colectivo, incluidas las extinciones en el marco de un concurso.

Los mismos tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive.
- Que el despido se produzca entre la fecha de entrada en vigor de la norma (12-02-2012) y el 31 de diciembre de 2013.



Los trabajadores cuyo contrato de trabajo se hubiera extinguido con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la norma (12-02-2012), en los supuestos mencionados y que previamente hubieran sido afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión o de reducción de jornada, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo, en los términos y con los límites establecidos en la normativa vigente en el momento en que se produjo el despido o la resolución administrativa o judicial que autorizó la extinción del contrato.

### **3.7. Novedades en materia de negociación colectiva (art. 14 RDL 3/2012)**

#### **3.7.1. La inaplicación (“descuelgue”) de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable**

El nuevo artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores prevé la posibilidad de inaplicación de condiciones de convenio (ya sea de sector o de empresa) cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, previo desarrollo de un periodo de consultas conforme a las previsiones de modificaciones sustanciales.

Las materias objeto de inaplicación son las siguientes: jornada de trabajo, horario y la distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, que excedan de los límites del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La inaplicación requiere que exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET.

Han de concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En el RDL 3/2012, estas causas se definen en el artículo 82.3 ET en los mismos términos que se definen en el propio RDL 3/2012, para el caso de despido colectivo del artículo 51 ET y de despido objetivo del artículo 52 c) ET.

A los efectos de la inaplicación se entiende que concurren las causas legalmente previstas cuando:

- 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 o ventas. En todo caso, se entenderá que la





disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

- 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.

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. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

Para el caso de desacuerdo durante la negociación se establecen mecanismos de recurso a la Comisión Paritaria, y cuando ésta no alcanzara un acuerdo, a los procedimientos previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación. Finalmente, si el periodo de consultas concluye sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos anteriores, o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (caso de centros de trabajo en más de una comunidad autónoma), o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

El sometimiento de la discrepancia a la decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o de los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, es la novedad y la solución que el RDL 3/2012 ofrece para superar las situaciones de ausencia de acuerdo ("bloqueo") sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

### **3.7.2. Concurrencia de convenios**

Se establece que la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa se produce en todo caso, impidiendo a los acuerdos y convenios estatales y autonómicos del artículo 83.2 ET disponer de esa prioridad aplicativa y establecer lo contrario (artículo 84.2 ET)

Tras la modificación por el artículo 14. Dos del RDL 3/2012, el artículo 84.1 ET precisa que un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser



afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 ET, "y salvo lo previsto en el apartado siguiente".

En este sentido, se concede prioridad aplicativa a las condiciones establecidas en un convenio de empresa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, en las siguientes materias:

- 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 a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos.

### **3.7.3. Nueva regulación del contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos**

Se modifica la relación de materias que configuran el contenido mínimo de los convenios colectivos (artículo 85.3 ET), que se circunscribe a (sin perjuicio de la libertad de contratación):

- a. Determinación de las partes que los conciertan.
- b. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.
- d. Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.



- e. Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

#### **3.7.4. Vigencia de los convenios**

Se modifica el artículo 86.3 ET, para poner fin a la denominada «ultractividad» de los convenios colectivos. Este término tan empleado últimamente significa la vigencia de las normas y del contenido de los convenios colectivos una vez terminado el periodo por el que se pactaron y mientras no se pacte otro que lo sustituya. Ultractividad que hasta el momento era indefinida.

Pues bien, ahora se prevé que, "transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación". A destacar que se admite el pacto en contrario.

Con anterioridad se preveía que en defecto de acuerdo, se mantenía la vigencia del mismo.

Por último, de acuerdo con la Disposición transitoria cuarta del RDL 3/2012, para los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados en la fecha de entrada en vigor de la norma (12-02-2012), el plazo de dos años se computará desde dicha entrada en vigor.

Se modifica el artículo 85.3 ET, para introducir la previsión de que, durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos legitimados podrán negociar su revisión.

Igualmente se establece que transcurridos 2 años desde la denuncia del mismo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior (con anterioridad se preveía que en defecto de acuerdo, se mantenía la vigencia del mismo).

#### **3.7.5. Inicio de negociación del convenio colectivo**

Se modifica el artículo 89.2 ET, para establecer que En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de inicio de negociación, se debe proceder a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la



comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

#### **4. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL**

##### **4.1. Adelanto del fin de la suspensión de la limitación al encadenamiento de contratos temporales (art. 17 RDL 3/2012)**

La duración de la medida adoptada por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto (art. 5, al que se da nueva redacción), consistente en suspender la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del ET durante dos años (del 31-08-11 al 31-08-13), se acorta, fijando en el **31 de diciembre del presente año** la fecha de finalización de la suspensión referida que, como se sabe, supone inaplicar en este período la regla de que adquirirán la condición de fijos aquellos trabajadores que, en un período de 30 meses, hubieran estado contratados durante más de 2 años (24 meses), con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales.

##### **4.2. La nueva regulación del despido colectivo (art. 18 RDL 3/2012)**

El RDL 3/2012 aborda una serie de importantes modificaciones en el régimen de los despidos colectivos, tanto en lo que respecta a sus causas, como a su procedimiento, siendo especialmente destacable el hecho de que desaparece la necesidad de autorización administrativa previa.

La primera relevante novedad es que, al igual que ya vimos que sucedía con la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el RDL 3/2012 elimina la autorización administrativa en caso de despido colectivo. La eliminación de la autorización administrativa obliga al RDL 3/2012 a modificar varios preceptos del ET (como el artículo 51), de la Ley de Jurisdicción Social y de la Ley General de la Seguridad Social.

La segunda e igualmente importante novedad es que, manteniéndose básicamente la definición de las causas que permiten recurrir al despido colectivo y con la finalidad de ceñir el ámbito del control judicial de las decisiones empresariales, se suprimen las exigencias que conducían a realizar predicciones de futuro, de tan difícil prueba.

Respecto a las causas legales, las principales novedades y aspectos de interés son los siguientes:



- 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 o ventas (la mención a las ventas es novedosa). Se objetiviza la concurrencia de la causa, en la medida en que se prevé que, en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante 3 trimestres consecutivos.
- 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.
- 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 definición de dichas causas es de aplicación igualmente a los despidos objetivos individuales. Se eliminan de la norma las referencias a la razonabilidad de la medida.

En relación con el procedimiento legal, las modificaciones más destacables son las siguientes:

- Se mantiene el periodo de consultas en los periodos establecidos por la normativa precedente (15 días en empresas de menos de 50 empleados y 30 días en el resto), que versarán, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.
- La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante un escrito dirigido a los representantes legales de los trabajadores, y se hará llegar una copia del mismo a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos: causas del despido, número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, periodo para la realización de los despidos y criterios de designación de los afectados. La comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo.
- Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a



favor de colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad, adicionales a la prioridad de los representantes de los trabajadores.

- Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días.
- Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo: en caso de acuerdo le trasladará copia íntegra del mismo y si no existe acuerdo se remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.
- Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados siguiendo los requisitos de los despidos objetivos individuales. Deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas, por un periodo mínimo de 6 meses, y que incluya medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada y búsqueda activa de empleo. Esta previsión no será de aplicación a las empresas en concurso.

El incumplimiento de la anterior obligación o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, así como a la imposición de sanciones muy graves conforme al nuevo art. 8.14 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social

Hay que recordar que el Gobierno ha de aprobar en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del RDL 3/2012 el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada para desarrollar lo establecido en aquél, con especial atención a los aspectos relativos al periodo 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 (Disposición final decimoquinta RDL 3/2012)



#### **4.2.1. Previsiones en relación con el Sector Público**

Esta parte no la comentamos, dado que no afecta a la empresa privada.

#### **4.2.2. Procedimiento especial de impugnación de los despidos colectivos**

En consonancia con la nueva redacción del artículo 51 del ET, se establece un nuevo proceso relativo a la impugnación de los despidos colectivos regulado en el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, de aplicación a los despidos colectivos iniciados con posterioridad a la entrada en vigor de la norma (12-02-2012) , cuyos principales aspectos desarrollamos a continuación:

- La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales o sindicales de los trabajadores por los siguientes motivos: (que no concurra la causa legal indicada en la comunicación escrita, (que no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores relativos al periodo de consultas y a los expedientes de fuerza mayor, respectivamente, o que la decisión extintiva se hubiese adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- Para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso (conciliación, mediación, reclamación previa, etc.) y deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el período de consultas. A estos efectos los días del mes de agosto tendrán la consideración de hábiles.
- Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. De hecho, se requerirá al empresario para que, en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo y asimismo notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados la existencia del proceso, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia. Transcurrido el plazo de diez días hábiles desde la finalización del plazo para interponer la demanda, el secretario judicial citará a las partes al acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los 15 días siguientes.



La sentencia se pronunciará declarando la decisión extintiva:

- Ajustada a Derecho: cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del ET, acredite la concurrencia de la causa legal.
- Nula: cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del ET u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- No ajustada a Derecho: cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se aplicará la modalidad procesal prevista para la extinción objetiva con determinadas especialidades. Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores, aquel se suspenderá hasta la resolución de esta última demanda.

#### **4.2.3. Despidos colectivos en empresas con beneficios que afecten a empleados de 50 o más años de edad**

Las empresas afectadas por la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en la que se establece la obligación de realizar aportaciones económicas al Tesoro Público que hayan realizado despidos colectivos ya autorizados por la autoridad laboral antes de la entrada en vigor de la norma (12-02-2012), únicamente deberán efectuar dichas aportaciones económicas cuando las resoluciones que hayan autorizado las extinciones afecten, al menos, a 100 trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, el RDL 3/2012 (disposición final cuarta) una nueva redacción a la mencionada disposición adicional en los siguientes términos:

1. Las empresas que realicen despidos colectivos que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias:
  - a. Que sean realizados por empresas de más de 500 trabajadores o por empresas 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.





2. 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.

Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomarán en consideración el importe de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal

También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes realizados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador (que no sea finalización del contrato temporal) siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o posteriores al inicio del despido colectivo.

No obstante, se excluirán del cálculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años de edad afectados que hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos la empresa deberá acreditar estos extremos en el procedimiento.

3. El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido en la siguiente tabla sobre cada uno de los conceptos que se indican a continuación:

- a) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por prestaciones por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores de 50 o más años afectados por los despidos, generadas total o parcialmente en virtud de las cotizaciones acreditadas en la empresa que promovió su despido.
- b) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo por los trabajadores afectados, durante el periodo de percepción de las mismas.



- c) Un canon fijo por cada trabajador que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir el subsidio por agotamiento de la misma o el de mayores de 52 años. Este canon se calculará mediante la totalización durante un periodo de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento.

Cuando el despido colectivo implique la cesación total de la actividad de la empresa en el territorio español, se podrán adoptar las medidas cautelares oportunas, de acuerdo con la ley, para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica, aún cuando esta no haya sido objeto de cuantificación y liquidación con carácter previo.

#### **4.2.4. Régimen transitorio. Expedientes de regulación de empleo en tramitación o con vigencia en su aplicación a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley 3/2012.**

Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley (12-02-2012) se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada, resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley (12-02-2012) se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

### **4.3. Cambios en el despido objetivo**

El RDL 3/2012 modifica (artículo 52 ET), dos de las causas de extinción por despidos objetivos individuales:

En los supuestos de falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto, se establece la obligación del empresario de ofrecer un curso (para el que no se fija plazo de duración –antes máximo de 3 meses-), antes de proceder a la extinción del contrato, dirigido a facilitar la adaptación a estos cambios, no pudiéndose acordar la extinción antes de que transcurran como mínimo 2 meses desde que se introdujo la modificación o (novedad introducida) desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.



En el cómputo de las faltas de asistencia al trabajo como causa objetiva de extinción del contrato no se tendrá en cuenta el índice de absentismo de la plantilla, de modo que bastará para que el trabajador incurra en esta causa de despido con que, dentro de un período de 12 meses, sus faltas al trabajo, justificadas pero intermitentes, alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses seguidos, o el 25 por 100 en 4 discontinuos (con anterioridad, además de esta circunstancia debía concurrir la que ahora se suprime consistente en que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo superase el 2,5 por 100 en los mismos períodos de tiempo).

#### **4.4. Novedades en materia de despidos individuales (artículo 18 RDL 3/2012)**

##### **4.4.1. Indemnización por despido improcedente (artículo 56.1 ET)**

- Desaparece la indemnización de 45 días de salario por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, y se generaliza para todos los despidos improcedentes la de 33 días con un tope de 24 mensualidades que venía prevista para los despidos objetivos improcedentes de trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida que, ahora, se deroga (Disposición derogatoria única.1.a, del RDL 3/2012).
- Se establece que su pago determinará la extinción del contrato, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo
- La indemnización de 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012.
- La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012 (12-02-2012) se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor del RDL 3/2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso (Disposición transitoria quinta del RDL 3/2012)
- Los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012 continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron. No obstante



lo anterior, en caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente se calculará conforme a lo que se acaba de exponer para los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012.

#### **4.4.2. Salarios de tramitación (artículo 56.2 ET)**

El RDL 3/2012 ha eliminado los salarios de tramitación en caso de despido improcedente salvo para el supuesto de que se opte por la readmisión o de que se trate de un representante legal de los trabajadores o de un delegado sindical.

Solo en caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

#### **4.4.3 La supresión del despido “expres”**

El Preámbulo del RDL 3/2012 afirma que la norma suprime el despido “expres”. Y, en efecto, la nueva redacción del artículo 56.2 ET suprime toda referencia al reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido, al ofrecimiento y depósito en el juzgado de lo social de la indemnización correspondiente a dicho despido (tras el RDL 3/2012, como se ha visto, 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades), y, en fin, al no devengo o limitación de los salarios de tramitación.

Como ya hemos comentado, tras el RDL 3/2012, el artículo 56.2 ET se limita a prever que:

“En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación”

#### **4.5. Modificación del régimen de pago de indemnizaciones por el Fondo de Garantía Salarial en supuestos de extinción (artículo 33.8 ET)**

En las empresas de menos de 25 trabajadores el FOGASA asumirá 8 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo



inferiores al año, de la indemnización, en los casos de extinción de contratos indefinidos (ahora sólo de éstos) por las causas de los artículos 51 y 52 [antes sólo 52 c)] del ET o del artículo 64 de la Ley Concursal.

Este resarcimiento al empresario (que es quien reclamará el pago de esta cantidad) no se dará cuando la extinción del contrato haya sido declarada improcedente, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.

## **5. OTRAS PREVISIONES Y DISPOSICIONES DE INTERÉS DEL RDL 3/2012**

- Se modifica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, en relación a jurisdicción y competencia material y funcional. También los días hábiles para actuaciones procesales, las normas sobre evitación del proceso y el acceso al recurso de suplicación en los casos de despido colectivo (artículos 20 a 25 RDL 3/2012).
- Previsión de un régimen específico aplicable a los administradores y directivos de entidades de crédito en lo relativo a limitaciones en las indemnizaciones a percibir por terminación de sus contratos en aquellas entidades de crédito participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria. Asimismo, se establecen determinadas normas respecto a la extinción/suspensión del contrato de administradores o directivos de entidades de crédito por razón de imposición de sanciones o de suspensión y determinados supuestos de sustitución provisional, respectivamente (Disposición adicional séptima RDL 3/2012).
- Fijación de límites en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal para contener la expansión del gasto público (Disposición adicional octava RDL 3/2012)
- El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, estudiará en un plazo de 6 meses la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para una más eficaz gestión de la incapacidad temporal (Disposición adicional cuarta RDL 3/2012).
- Se da nueva redacción a determinadas cuestiones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. Las más relevantes son las siguientes (Disposición final primera RDL 3/2012):
  - Se modifica la redacción del párrafo primero del apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores relacionado con el derecho a la reducción de jornada para especificar que la reducción será de carácter diario.



- En cuanto al derecho a la concreción horaria, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Igualmente, se 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.
  - La nueva redacción del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la 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 dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- Se modifica la reglas en la materia de capitalización de la prestación por desempleo de manera que en el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único se aumenta el límite máximo del 80 al 100 % cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive, considerándose la edad en la fecha de la solicitud (Disposición final decimotercera RDL 3/2012).
  - La norma deroga, entre otras normas, la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, que preveía el resarcimiento por parte del FOGASA de parte de las indemnizaciones de los contratos indefinidos celebrados a partir del 18 de junio de 2010 y el artículo 4.2 de la Ley 43/2006, relativo a las bonificaciones de cuotas por la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad.

**Febrero 2012**

**Dpto. Laboral**

**GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.**