



JONES DAY
COMENTARIO

RESUMEN DE LOS ASPECTOS MÁS RELEVANTES DEL REAL DECRETO LEY 3/2012 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

MEDIDAS QUE AFECTAN AL DESPIDO

1. Despido colectivo

- La reforma ha eliminado la necesidad de contar con una autorización administrativa para proceder con un despido colectivo, por lo que el control de las causas del despido y del procedimiento se deja única y exclusivamente en manos de la Jurisdicción Social.
- Se han simplificado las causas para llevar a cabo el despido colectivo:
 - Causas económicas: 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, durante tres trimestres consecutivos).
 - Causas técnicas: cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
 - Causas organizativas: cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.
- Causas productivas: cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- Se han eliminado valoraciones jurídicas acerca de la razonabilidad, idoneidad o utilidad de la medida llevada a cabo por la empresa.
- El procedimiento de despido colectivo no ha sufrido grandes variaciones en cuanto a los plazos, periodo de consultas con los trabajadores, emisión de informe por la Inspección de Trabajo, documentación justificativa, etc.
- Se ha sustituido el plan social por la obligación de la empresa de 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 siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a 50.
- Existe obligación de hacer una aportación al Tesoro público cuando el despido afecta a trabajadores mayores de 50 años (pendiente de desarrollo reglamentario). Se mantiene la

obligatoriedad de formalizar un Convenio con la Seguridad Social para trabajadores mayores de 55 años.

- Se ha creado un procedimiento específico de impugnación de despidos colectivos ante la Jurisdicción Social (antes el control era de la Jurisdicción Contenciosa).

2. Despido objetivo (individual)

- Se definen las causas económicas, organizativas, técnicas o de producción como en el despido colectivo y se han eliminado valoraciones jurídicas acerca de la razonabilidad, idoneidad o utilidad de la medida llevada a cabo por la empresa.
- Se facilita el acceso al despido objetivo por absentismo laboral: está justificado el despido del trabajador que acumule un 20% de cierto tipo de faltas justificadas de asistencia en dos meses consecutivos, o un 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 8 meses, independientemente del índice de absentismo general de la empresa.

3. Efectos del despido improcedente:

- Se ha reducido la indemnización por despido improcedente de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, a 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades. Asimismo, la reforma regula la forma de cálculo de la indemnización, que será a razón de 45 días por año para el periodo anterior a la entrada en vigor de la reforma y a razón de 33 días por año a partir de la entrada en vigor de la modificación, con unas normas para calcular el tope indemnizatorio.
- Se ha eliminado el devengo de salarios de tramitación, salvo en el caso de readmisión y/o de despido de representantes legales de los trabajadores.
- Se ha eliminado la ventaja de consignar la indemnización por despido improcedente, por lo que cambia la forma de llevar a cabo las extinciones individuales, que se judicializan.

4. Suspensión temporal del contrato de trabajo o reducción temporal de jornada

- Se ha eliminado la necesidad de obtener una autorización administrativa para suspender temporalmente los contratos de los trabajadores, bastando la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por lo tanto, se deja al amparo judicial el control de la existencia de dichas causas.

MEDIDAS QUE AFECTAN A LAS MODIFICACIONES DE CONDICIONES

1. Primer nivel: modificaciones unilaterales por parte de la empresa

a. Sistema de clasificación provisional:

- Se han eliminado las categorías profesionales, dejando una única clasificación de trabajadores más general por grupos profesionales, que agrupen unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Se pretende así facilitar la movilidad funcional de trabajadores dentro de la organización de la empresa.
- Sólo cuando la movilidad supone la realización de funciones de otro grupo profesional (ya sea superior o inferior), la empresa tiene que justificar la existencia de razones técnicas u organizativas.

b. Distribución irregular de la jornada: con anterioridad a la reforma, la empresa podía pactar con los trabajadores la distribución irregular de la jornada anual; con la reforma, a falta de pacto, se permite a la empresa un pequeño margen de actuación unilateral en cuanto a la distribución irregular de hasta un 5% de la jornada anual, cuando ello no esté previsto en el Convenio Colectivo, sin que ello se considere una modificación sustancial de las condiciones de trabajo ni un incumplimiento de las condiciones de Convenio.

2. Segundo nivel: movilidad geográfica / modificación sustancial de las condiciones laborales

a. Movilidad geográfica

- La empresa sólo tendrá que acreditar la existencia de una causa económica, organizativa, técnica o de producción para proceder a la movilidad geográfica de los trabajadores. Estas causas son todas aquellas relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial. A partir de la reforma, ni la empresa ni el Juez o Tribunal deben entrar a valorar si la medida contribuye a superar una situación económica negativa o a mejorar su posición competitiva en el mercado, como se requería antes de la reforma.
- Se ha eliminado la posibilidad de que la autoridad laboral paralice la medida propuesta por la empresa, quedando esa potestad únicamente

para el Juez o Tribunal competente (medidas cautelares).

- b. **Modificación sustancial de las condiciones laborales:**
- Mismas causas que para la movilidad geográfica, sin que se deba entrar a valorar las razones de la causa esgrimida por la empresa o las consecuencias de la medida adoptada.
 - Se ha incluido expresamente la posibilidad de revisar la cuantía salarial de los trabajadores, posibilidad antes no permitida o cuando menos muy discutida.
 - Se ha reducido el plazo de preaviso de 30 a 15 días.
 - Se ha objetivado la consideración de modificación de carácter colectivo, en función del número de trabajadores afectados.
 - No puede afectar a condiciones de Convenio (ver tercer nivel).

3. Tercer nivel: descuelgue de las condiciones del Convenio Colectivo

- Se han ampliado el número de materias en las que la empresa se puede descolgar de un Convenio Colectivo. Se ha pasado de ser un mecanismo reservado exclusivamente a materia salarial, a incluir materias tales como jornada, horario, turnos, funciones y mejoras voluntarias de Seguridad Social (prestaciones por incapacidad temporal, etc.).
- Queda condicionado a la existencia de condiciones económicas (descenso de ventas o facturación durante dos trimestres consecutivos), técnicas, organizativas o de producción.
- En el supuesto de finalización del periodo de consultas con los trabajadores sin acuerdo, cualquiera de las partes puede someter el desacuerdo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, u órgano autonómico equivalente, cuya resolución será efectiva y vinculante.

4. Cuarto Nivel: Convenios Colectivos de empresa

- Prioridad absoluta de un Convenio Colectivo a nivel de empresa respecto de los Convenios Colectivos de carácter sectorial en materias tales como salarios, horas extraordinarias, horario (que no jornada), sistema de clasificación profesional, adaptación a las modalidades de contratación temporal, medidas de conciliación, así como aquellas otras materias establecidas por los propios Convenios Colectivos

de carácter sectorial. La negociación de Convenios Colectivos de empresa se convierte así en la llave para la modificación y descuelgue definitivo de las condiciones de los Convenios Colectivos sectoriales.

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN

1. Contrato para la formación y el aprendizaje:

- Se amplía en un año adicional la duración máxima de este tipo de contrato, hasta los 3 años.
- Se permite que, una vez expirada la duración del contrato, el trabajador podrá ser contratado nuevamente bajo este tipo de contrato, siempre que sea para una actividad laboral u ocupación distinta de la referida al primer contrato para la formación y el aprendizaje.
- La empresa podrá impartir la formación teórica en su centro cumpliendo ciertos requisitos, no siendo competencia exclusiva de organizaciones sindicales y patronal.
- Se amplía el porcentaje de tiempo de trabajo efectivo (frente al dedicado a la formación) hasta el 85% durante el segundo y tercer año de vigencia del contrato.
- Se permite la celebración de esta modalidad contractual con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo en España se situé por debajo del 15%.
- Se regula un régimen de bonificaciones muy beneficioso para los contratos de formación celebrados con trabajadores desempleados y para la transformación de estos contratos en indefinidos.

2. Contrato para empresas de menos de 50 trabajadores

- Contrato indefinido con un periodo de prueba de 1 año.
- Estas empresas pueden beneficiarse de ciertos incentivos fiscales.
- El trabajador podrá compatibilizar voluntariamente cada mes, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.
- Se configura un sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social de estas empresas, referidas a la contratación de jóvenes y mayores de 45 años.

3. Contrato a tiempo parcial

- Se permite la realización de horas extraordinarias.

4. Contrato de trabajo a distancia

- Se cambia la antigua denominación de trabajo a domicilio por la de trabajo a distancia.
- Se regulan con algo más de detalle los derechos de trabajador a distancia.

OTRAS MEDIDAS

1. **Empresas de Trabajo Temporal:** Se autoriza a las Empresas de Trabajo Temporal para operar como agencias de colocación.
2. **Permiso para la formación:** Los trabajadores con al menos 1 año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo.
3. **Cuenta de formación y cheque formación:** Se crea una cuenta de formación para registrar la formación recibida por cada trabajador. Además el Gobierno evaluará la conveniencia de crear un cheque formación destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.
4. **Suspensión temporal del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores:** Este artículo, que limita el encadenamiento de contratos temporales a un máximo de 24 mensualidades en un periodo de 30, estaba suspendido indefinidamente; tras la reforma, la suspensión del mismo se limita hasta el 31 de diciembre de 2012.
5. **Fogasa:** Cubre 8 días de salario por año de servicio en extinciones de contratos indefinidos en empresas de menos de 25 trabajadores por causas objetivas que no sean declaradas ni reconocidas improcedentes.
6. **Reducción de jornada por guarda legal:** La reducción de jornada por guarda legal deberá hacerse sobre la jornada diaria.
7. **Vacaciones:** En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, que inhabilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final de año en que se hayan originado.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Para más información rogamos contacte con el abogado que aparece abajo o bien, haga uso del formulario que se encuentra disponible en nuestra página web www.jonesday.com.

Jesús Gimeno

Departamento de Laboral

+34.915.20.3939

jgimeno@jonesday.com