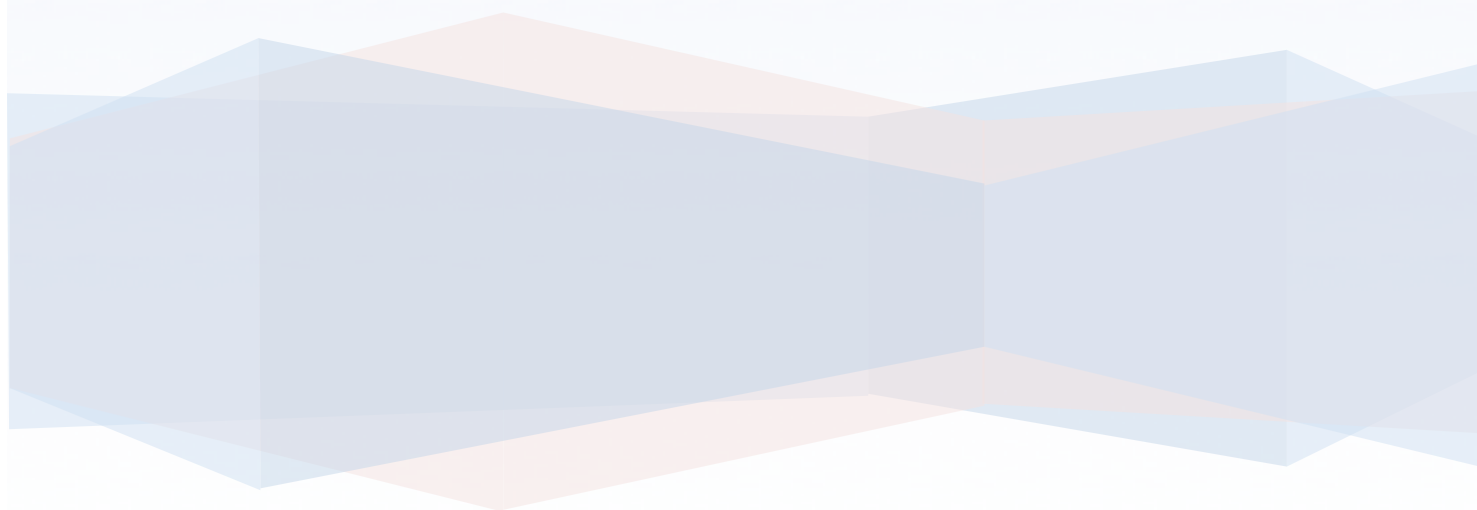


LA REFORMA LABORAL DE 2012

Comentarios al Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Autor: Carlos Hugo Preciado Domènech.
Magistrado especialista del Orden Social.
Sala Social del TSJ de Catalunya



ÍNDICE:

I.- INTRODUCCIÓN	6
II.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.....	7
2.1.- Reforma de las Agencias de Colocación.	7
2.2.- Formación profesional.....	8
2.2.1- Nuevo derecho a la formación profesional para la adaptación de las modificaciones en el puesto de trabajo.....	8
2.2.2.- El contrato para la formación y aprendizaje (FYA).....	9
2.2.3- El diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo deja de ser un monopolio de las Asociaciones Patronales y Sindicatos, dando entrada a actores privados.	11
2.2.4.- La Cuenta de Formación.	11
2.2.5.- Se impone a los desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo como una nueva obligación la sustitución de trabajadores que participen en acciones de formación financiados con cargo a Administraciones públicas.....	11
3.- Reducción de cuotas en los contratos FYA de desempleados inscritos antes de 1/01/12.	12
III .- FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO	13
3.1 Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (CTIAE).....	13
3.2 Contrato a tiempo parcial	17
El art.5 RD-Ley 3/12, introduce como novedad la posibilidad de realizar horas extras en el CTP, estableciendo el límite (80/año) en proporción a la jornada pactada, dichas HHEE computan para cotización y BR prestaciones SS.....	17
3.3 Contrato de trabajo a distancia	17
3.4 Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.....	18
IV.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCION DE EMPLEO	18
4.1.- Clasificación profesional.....	19
4.2.- Tiempo de trabajo.....	20
4.3.- Movilidad funcional	20
4.4.- Movilidad geográfica	21
4.5.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....	22
4.6.- Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas E.T.O.P o fuerza mayor	25
4.7.- Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada	26
4.8.- Reposición del derecho a la prestación por desempleo.....	26
4.9.- Negociación colectiva.....	27
V.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL.	32
5.1.- Reducción del tiempo de suspensión temporal de la vigencia del art.15.5 ET para el control de encadenamiento de contratos temporales.	33
5.2.- Extinción del contrato de trabajo.....	33
5.3.- Despidos colectivos.....	33
5.3.1.- Redefinición o indefinición de las causas E.T.O.P.....	33

5.3.2.- Supresión de los ERE excepto en los casos de Fuerza Mayor	35
5.4.- Despidos colectivos en Administraciones Públicas e inaplicación de las reducciones de jornada y suspensiones de contratos.....	39
5.5.- Despido objetivo: falta de adaptación a las modificaciones técnicas y faltas de asistencia justificadas por enfermedad.....	41
5.6.- Despido objetivo: forma e indemnización	41
5.7.- Supresión de salarios de tramitación.....	43
5.8.- Despido y desempleo	43
5.9.- FOGASA	44
VI.- MODIFICACIONES DE LA LEY 36/2011 DE 10 DE OCTUBRE REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.....	44
6.1.- Jurisdicción y competencia.....	44
6.2.- Actos procesales	45
6.3.- Evitación del proceso	45
6.4.- Modalidades procesales.....	46
6.4.1 Adecuación de la norma procesal a la supresión de los salarios de tramitación salvo para los casos de readmisión y despido de los RRTT.....	46
6.4.2 Nuevo proceso de conflicto colectivo por despido	46
6.4.5 Nuevo proceso de impugnación individual de extinción del contrato de trabajo	50
6.4.4 Nuevo proceso de impugnación individual de las suspensiones de contrato y reducciones de jornada por causas ET.OP y fuerza mayor.....	51
6.5.- Medios de impugnación	51
6.5.1 Recurso de suplicación.....	51
6.5.2 Recurso de casación.....	52
6.6.- Ejecución de sentencias	52
VII.- CUADRO RESUMEN DE DISPOSICIONES NO ARTICULADAS.....	52
7.1. DISPOSICIONES ADICIONALES	52
7.1.1- DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.....	52
Financiación, aplicación y control de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales.....	52
7.1.2.- DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.....	52
Aplicación del despido por causas E.T.O.P al Sector Público	52
7.1.3.- DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.....	52
Inaplicación salvo en ciertos casos del art.47 ET sobre reducción de jornada y suspensión de contratos.....	52
7.1.4.- DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA	52
Control de IT por MATEP.....	52
7.1.5.- DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.....	52
Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.....	52
7.1.6.- DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.....	53
Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.....	53
7.1.7.- DISPOSICION ADICIONAL SÉPTIMA	53
Normas especiales para las Entidades de Crédito	53
7.1.8.- DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.....	53
Especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del Sector Público Estatal	53
7.1.9.- DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.....	54
Adaptación de los Convenios Colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional.....	54
7.2 DERECHO TRANSITORIO	54
7.2.1 DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.....	54
Régimen transitorio de actuación de las ETT como Agencias de colocación	54

7.2.2 DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.....	54
Bonificaciones de contratos vigentes.....	54
7.2.3 DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.....	54
Normas sobre reposición de las prestaciones por desempleo.....	54
7.2.4 DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.....	54
Vigencia de los convenios colectivos denunciados a la entrada en vigor de la reforma.....	54
7.2.5 DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.....	54
Indemnizaciones por despido improcedente.....	54
7.2.6 DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA.....	54
Contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley.....	54
7.2.7 DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA.....	55
Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes a la entrada en vigor de la reforma.....	55
7.2.8 DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA.....	55
Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes a partir de la entrada en vigor de la reforma.....	55
7.2.9 DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA.....	55
Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje.....	55
7.2.10 DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA.....	55
Régimen aplicable a los ERE en tramitación o con vigencia en su aplicación a fecha 12/02/12.....	55
7.2.11 DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA.....	55
Normas relativas al nuevo proceso de conflicto de despido colectivo del art.124 LRJS.....	55
7.2.12 DISPOSICIÓN TRANSITORIA DUODÉCIMA.....	55
Normas transitorias sobre las aportaciones económicas de las empresas que realicen despidos colectivos.....	55
7.3 DISPOSICIONES FINALES.....	56
7.3.1 DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.....	56
Conciliación de la vida laboral y familiar y coincidencia de vacaciones con IT.....	56
7.3.3 DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.....	56
Cuenta de formación.....	56
7.3.3 DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.....	56
Cheque de formación.....	56
7.3.4 DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.....	57
Despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 o más años en empresas con beneficios.....	57
7.3.5 DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.....	57
Modificaciones de la LGSS en materia de desempleo:.....	57
7.3.6 DISPOSICIÓN FINAL SEXTA.....	57
Acreditación de situaciones legales de desempleo procedentes de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada.....	57
7.3.7.- DISPOSICIÓN FINAL SÉPTIMA.....	57
Modificación del RD 395/07 que regula el subsistema de F.P para el empleo.....	57
7.3.8 DISPOSICIÓN FINAL OCTAVA.....	58
Modificación de la Orden TAS/718/2008, que desarrolla el RD 395/07 que regula el subsistema de F.P para el empleo y establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas para su financiación.....	58
7.3.9 DISPOSICIÓN FINAL NOVENA.....	58
Horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial.....	58
7.3.10 DISPOSICIÓN FINAL DÉCIMA.....	58
Modifica la Ley 56/03 de 16 de diciembre de empleo.....	58

7.3.11 DISPOSICIÓN FINAL UNDÉCIMA.....	58
Modifica el RD 1542/11 de 31 de octubre por el que se aprueba la estrategia española de empleo 2012-2014.....	58
7.3.12 DISPOSICIÓN FINAL DUODÉCIMA.....	58
Medidas de ámbito estatal en la estrategia española de empleo 2012-2014.....	58
7.3.13 DISPOSICIÓN FINAL DECIMOTERCERA.....	58
Modifica reglas de abono del desempleo en modalidad de pago único (DT4ª Ley 45/02) ..	58
7.3.14 DISPOSICIÓN FINAL DECIMOCUARTA.....	58
Fundamento constitucional: arts.149.1.6 y art.149.1.7 y 17 CE.....	58
7.3.15 DISPOSICIÓN FINAL DECIMOQUINTA.....	58
Facultades de desarrollo.....	58
-Antes de 12/03/12 el Gobierno ha de aprobar un reglamento sobre procedimiento de despidos colectivos, suspensión contratos y reducción de jornada.....	58
7.3.16 DISPOSICIÓN FINAL DECIMOSEXTA.....	58
Entrada en vigor 12/02/2012.....	58
7.4 CUADRO DE DEROGACIONES EXPRESAS	59

I.- INTRODUCCIÓN

El RD-Ley 3/12 de 10 de febrero (BOE 11/02/12), que entra en vigor el día 12/02/12 constituye no sólo una reforma laboral, sino un cambio radical de orientación en el Derecho Laboral que es difícil de entender desde la perspectiva de la finalidad de creación de empleo, si tenemos en cuenta los nulos resultados que en tal sentido han producido las anteriores reformas (RD-Ley10/10, Ley 35/2010) en la generación de puestos de trabajo, cuando las mismas caminaban en el mismo sentido que la presente.

Con esta reforma laboral se abordan aspectos que afectan al equilibrio de las relaciones laborales como la autorización administrativa para los despidos colectivos, los salarios de tramitación, la negociación colectiva, las indemnizaciones por despido, las condiciones de trabajo, etc. Se aproxima el marco de nuestras relaciones laborales a la desregulación y al unilateralismo en la fijación de las condiciones de trabajo todo ello en aras de una competitividad que puede acabar costando un elevado precio en términos de bienestar y convivencia social.

Con estas modificaciones se aumenta enormemente el poder del empresario en las relaciones individuales y colectivas de trabajo a costa, como veremos, de adentrarse en terrenos de dudosa constitucionalidad, en cuestiones como el período de prueba de 1 año en el nuevo contrato de apoyo a los emprendedores, la desregulación de toda referencia a las finalidades propias del despido objetivo, la huída del control de la jurisdicción social, ahora confesada por el legislador en la Exposición de Motivos y el establecimiento de mecanismos de arbitraje obligatorio que desbordan el contenido constitucionalmente exigible del derecho a la negociación colectiva.

Si tuviéramos que sintetizar las medidas adoptadas habríamos de afirmar que se abarata el despido; se suprimen los ERES; se aumenta el poder empresarial en las relaciones individuales y colectivas; se acaba con la negociación colectiva sectorial para trasladar el ámbito prevalente de negociación a la empresa, donde el poder sindical es más débil debido a la estructura productiva española; se traslada el riesgo de la explotación al trabajador, al convertir los convenios en vinculantes sólo mientras las circunstancias del mercado no varíen; se introduce el despido colectivo en el Sector Público; se huye del control judicial, desdibujando hasta el límite la causa justificada del despido como contenido del derecho al trabajo constitucionalmente exigible y suprimiendo los salarios de tramitación, lo que supone que el trabajador ha de cargar con la demora del proceso.

En este pequeño trabajo se pretende una primera aproximación al contenido de la reforma, destacando las novedades y cuestionando los aspectos más polémicos desde el prisma constitucional, a fin de que sirva a los aplicadores/as del derecho de guía en los primeros pasos de su interpretación y aplicación. Por estos motivos, se sigue en los comentarios del articulado el orden que contempla el propio RD-Ley 3/12 de 10 de febrero, limitándonos a un breve resumen de las Disposiciones no articuladas.

En Tarragona a 26 de febrero de 2012

Fdo. Carlos Hugo Preciado Domènech
Magistrado especialista del Orden Social
Sala Social del TSJ de Catalunya

II.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

El Capítulo I del RD-Ley 3/12 (Arts.1-3), contempla una serie de medidas que se dirigen, según el legislador, a favorecer la empleabilidad de los trabajadores.

Dichas medidas consisten en las siguientes:

2.1.- Reforma de las Agencias de Colocación.

Se permite a las ETT actuar como agencias de colocación sujetando a las que actúen como tales a lo previsto en la Ley 56/03 y debiendo garantizar la gratuidad de sus servicios a los trabajadores. Para ello se reforman el art.16.3 del RDL 1/95, el art.1, 2.1b) de la Ley 14/94, reguladora de las ETT y el art.21bis de la Ley 56/03.

Las agencias de colocación, que se regulan en art.21bis de la Ley 56/03, desarrollado por el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, son agentes de intermediación laboral, como el SPEE, entendiéndose la intermediación como el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación

Estas agencias de colocación **podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los servicios públicos** de empleo mediante la suscripción de un convenio de colaboración que, entre otras cosas, deberá regular los **mecanismos de comunicación por parte de las agencias de colocación de los incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo** previstas en el artículo 231.1 del texto refundido de la LGSS. (vid art.17.b) RD 1796/2010), entre otras y significativamente la de aceptar una ocupación adecuada en los términos que se definen los arts.231.2 y 3 de la LGSS, cuando esté percibiendo la prestación o subsidio de desempleo.

El conflicto de intereses entre un agente activo privado en el mercado de trabajo temporal y su función como agencia de colocación resulta obvio. Por ejemplo, habría de garantizarse que la ETT no utiliza los datos de los trabajadores o beneficiarios de prestaciones de desempleo obtenidos en el ejercicio de su función de agencia de colocación para el ejercicio de su actividad como ETT, pues ello constituiría una infracción en el tratamiento de datos de carácter personal, conforme al art.44 de la LO 15/99, p. ej para enviar ofertas de empleo temporal a trabajadores cuyo perfil profesional haya obtenido en el ejercicio de su actividad como agencia de colocación.

Se trata, por tanto, de **introducir entidades con ánimo de lucro, agentes activos en el mercado del trabajo temporal (ETT), como entidades colaboradoras con el SPEE en el control de los incumplimientos de los solicitantes y beneficiarios de la prestación por desempleo.**

Las ETT que actúen como agencias de colocación colaboradoras deberán **garantizar la gratuidad de sus servicios a los trabajadores, sin embargo ello no supone que su actuación sea gratuita, pues no olvidemos que se trata de entidades con ánimo de lucro y estas ETT, en tanto que agencias de colocación, pueden llegar a obtener de los fondos del SPEE hasta el 60% de su financiación (art.17 f) del RD 1796/2010).**

Para terminar, **se agiliza el procedimiento**, introduciendo el silencio administrativo positivo en la autorización de empresas de colocación

En definitiva, se trata de **una privatización de los Servicios Públicos Estatales de Empleo, colocando a ETT en funciones de control de la aceptación de ofertas adecuadas de empleo.**

2.2.- Formación profesional.

Dentro de este capítulo hay diversas medidas a analizar:

2.2.1- Nuevo derecho a la formación profesional para la adaptación de las modificaciones en el puesto de trabajo

En este punto se han visto modificados los arts.4.2b) art.23.1 ET y art.52b) ET.

Se incluye como **derecho a la Formación Profesional la dirigida a la adaptación a las modificaciones en el puesto de trabajo**. Este derecho se contempla ahora en el art.4.2b) ET, y se modifican, en coherencia, los arts. 23 ET en el que se contempla como derecho la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, corriendo la misma a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. Por otro lado, el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Así mismo, se contempla un nuevo permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años, cuya determinación ha de fijarse de mutuo acuerdo.

Por otro lado, en cuanto a las **causas de extinción objetivas, el art.52b) ET**, se ha modificado en el sentido de imponer al empresario, antes de extinguir el contrato, el deber de ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. Durante la formación, el contrato de trabajo queda en suspenso y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo, no pudiendo extinguir el contrato por falta de adaptación hasta transcurridos dos meses de terminada la formación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.» (vid art.18.4 RD-Ley 3/12), precepto éste que suscita **dudas sobre el cómputo, pues del tenor literal del nuevo art.52b) no podemos venir en conocimiento de cómo se computan los dos meses en los casos en que se ha operado la modificación y la formación ha sido realizada**

¿Podrá optarse por extinguir cuando transcurran los dos meses desde realizada la modificación en el puesto a los pocos días de terminar la formación?

Lo más lógico será que se entienda que el plazo de dos meses se computa desde que finalice la última de las opciones de cómputo en el tiempo, puesto que a parte del deber de formación habrá de existir un período razonable (2 meses) para ver si el trabajador se ha adaptado o no, por lo que **si la formación es anterior a la modificación los 2 meses se computan desde la modificación y si la modificación es anterior a la formación los 2 meses se computan desde el final de la formación.**

2.2.2.- El contrato para la formación y aprendizaje (FYA)

El art.2.2 del RD-Ley 3/12 introduce una profunda reforma en este contrato, que se regula en el art.11 ET¹, desarrollado por el RD 488/98 de 27 de marzo. Como novedades introducidas en la regulación del contrato destacan las siguientes:

- **El contrato FYA mantiene su objeto** tal y como lo introdujo el RD-Ley 10/11 que pasó a denominarlo "contrato para la formación y aprendizaje" (antes contrato para la formación), y que consiste en **la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de FP para el empleo o del sistema educativo**

- **La reforma mantiene sólo en apariencia los límites de edad: mayores de 16 y menores de 25** con la excepción del límite máximo para personas con discapacidad, que pueden celebrarlo sin límite máximo de edad. Decimos que los mantiene sólo en apariencia porque **la DT 9ª, amplía de forma cuestionable el límite máximo a los 30 años**, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento. Reducir un 7 % la Tasa de Desempleo conforme a la Ley de Okun supondría crecer entre un 14 y un 21% de PIB, partiendo de la tasa actual de desempleo 22,85%, en el tercer trimestre de 2011², lo que nos sitúa en un horizonte temporal de entre 5 y 7 años a un ritmo de crecimiento del 3% anual. En conclusión, **en la práctica el contrato FYP se aumenta 5 años en su límite máximo de edad.**

- **La reforma aumenta la duración máxima del contrato FYA de 2 a 3 años** y mediante CCol se pueden establecer distintas duraciones, no en atención a necesidades de la formación del trabajador sino sólo a necesidades organizativas o productivas, en un marco de 6 meses la duración mínima y 3 años la máxima. Es decir, que la finalidad formativa se desvanece en la configuración colectiva negocial de la duración del contrato y en otros muchos aspectos del mismo, pasando a predominar el interés productivo frente al formativo.

- **Se introduce la posibilidad de contratación sucesiva en los contratos FYC.**

Se permiten sucesivos contratos para la formación en la misma o distinta empresa siempre que se trate de una distinta actividad laboral u ocupación para la que se celebró el primero. Parece así reconocerse el fracaso de la función formativa del contrato, pues a diferencia de la regulación anterior a la reforma, en que el contrato FYC una vez expirada su duración impedía una nueva contratación con esta modalidad contractual para la misma o distinta empresa, ahora se permite la contratación reiterada por el FYC en la misma o distinta empresa, siempre que no se trate de la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional.

De esta forma se permite que un mismo trabajador sea contratado por períodos de 6 meses sucesivos por la misma empresa para ser formado en todas las cualificaciones profesionales que se den en la empresa, para después terminar con su relación laboral, con el único límite de que no sea mayor de 30 años, ni menor de 16

-Se mantiene, aunque enormemente debilitada, **la prohibición de contratar para formación cuando el puesto en la empresa haya sido desempeñado por el trabajador más de 12 meses**, pero conforme a lo expuesto, se puede contratar al trabajador para otro puesto con distintos requisitos de cualificación, con la consiguiente **dificultad de controlar la movilidad funcional y, por tanto, el encadenamiento fraudulento de contratos para la realización del mismo puesto.**

¹ El Ap. 2 del art.11 fue modificado por art. 1 de Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto y el Ap. 3 por el art. 12 de Ley 35/2010, de 17 de septiembre

² EPA 4º Trimestre 2011: vid. <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0411.pdf>

- Las empresas podrán impartir la formación inherente al contrato cuando tengan instalaciones y personal adecuados para ello. Se supera así el marco de los entes que imparten la formación³ y se propicia la formación "ficticia" o trabajo no remunerado.

Teniendo en cuenta que el tiempo de formación es tiempo que no se trabaja, es lógico que la empresa, en cuyas manos deja la reforma la función de formación, tenga interés en que esta formación sea lo menos gravosa posible para su actividad, pudiendo acudir fácilmente a mecanismos de acreditación ficticia de las horas de formación que encubran trabajo no remunerado.

Además de ello, en la reforma se mantiene la remisión al reglamento para el sistema de impartición y característica de formación que se amplía a las empresas, sin embargo, el desarrollo reglamentario contemplará la financiación de la actividad formativa, por lo que la empresa, en cuyas manos quedará la formación dispondrá del tiempo, del cuando y del cuánto de esa formación, con escasas garantías de control de su efectividad y percibirá financiación por esa actividad formativa.

-Se suprime el plazo de 4 meses para el inicio de las actividades formativas (vid art.11.2 d) ET)

El único límite a la actividad laboral desempeñada por el trabajador es que esté relacionada con las actividades formativas.

- Se desdibuja la finalidad formativa del contrato FYA mediante la supresión de la posibilidad de que la formación obtenida por el contrato habilite para la obtención del título de graduado ESO a quienes carezcan del mismo, algo incomprensible, si atendemos a la exposición de motivos (Aptdo. II) en que afirma que se trataría de una "limitación injustificada", que se suprime⁴

Este detrimento de la finalidad formativa se acentúa pues **la reforma aumenta la proporción tiempo de trabajo/tiempo de formación durante el segundo y tercer año del contrato, que pasa del 75 al 85%** y no de la jornada máxima legal sino primero de la convencional y en su defecto de la legal.

En cuanto al tiempo de trabajo la reforma mantiene las prohibiciones de HHEE, trabajo nocturno o a turnos.

En relación al régimen de retribuciones, sigue siendo proporcional a tiempo de trabajo efectivo, y nunca inferior al SMI.

Se mantiene la acción protectora de la SS, incluido desempleo, continuando la cobertura FOGASA

³ DA 2ª LO 5/02 1. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, consolidarán una red estable de centros de formación profesional que permita armonizar la oferta y avanzar en la calidad de la misma. Esta red estará constituida por:

a) Los centros integrados públicos y privados concertados de formación profesional.
b) Los centros públicos y privados concertados del sistema educativo que ofertan formación profesional.
c) Los Centros de Referencia Nacional.
d) Los centros públicos del Sistema Nacional de Empleo.
e) Los centros privados acreditados del Sistema Nacional de Empleo que ofertan formación profesional para el empleo.

⁴ Vid. Orden EDU/1622/2009, de 10 de junio, por la que se regula la enseñanza básica para las personas adultas presencial y a distancia, en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación.

En conclusión, se amplía la posibilidad de uso del contrato FYC, desdibujando su finalidad formativa y posibilitando su encadenamiento fraudulento, atribuyéndose a las empresas el control de la formación y del tiempo de la misma, que por lo demás se ve disminuido y se prevé la posibilidad para los próximos 5 ó 7 años aproximadamente de contratar por esta modalidad a trabajadores de hasta 30 años.

2.2.3- El diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo deja de ser un monopolio de las Asociaciones Patronales y Sindicatos, dando entrada a actores privados.

Se ha modificado el art.26.1 c) de la Ley 56/03.

Ello, qué duda cabe, afectará a una fuente de financiación importante tanto de las Asociaciones Patronales, como de los Sindicatos⁵, que verán reducidos los fondos que reciben en favor de entidades privadas.

2.2.4.- La Cuenta de Formación.

Se establece esta novedad en el art.26.1. 10 de la Ley 56/03, que dispone que la formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales⁶, 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.»

En la DA 2ª se establece un mandato al Gobierno para su desarrollo reglamentario.

Ello supone cierta rigidez en la carrera profesional, puesto que el catálogo de cualificaciones no deja de ser un instrumento que debe ser permanentemente actualizado por la variación de las actividades, la plasticidad de la vida económica, etc, de forma que es posible que el trabajador ejerza actividades que luego reciben una cualificación o que cambian en la misma, con las consiguientes dificultades para acreditarlo en su "cuenta" y, por tanto, para facilitar su empleabilidad de acuerdo con su cualificación real.

2.2.5.- Se impone a los desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo como una nueva obligación la sustitución de trabajadores que participen en acciones de formación financiados con cargo a Administraciones públicas.

La reforma, modifica la DT 6.1 de la Ley 45/02

Se posibilita a todas las empresas, con independencia de su tamaño, (antes sólo a empresas de hasta 100 trabajadores) la sustitución de sus trabajadores con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones públicas, siendo ahora tal participación una obligación para el desempleado.

En estos casos se podrá compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo pendientes de percibir con el trabajo por cuenta ajena, en cuyo caso la Entidad Gestora podrá abonar al trabajador el importe mensual de las prestaciones en la cuantía y duración que se determinen, sin incluir la cotización a la Seguridad Social.

En estos casos, durante el período de percepción de las prestaciones el empresario deberá abonar al trabajador la diferencia entre la prestación o subsidio por desempleo y el salario que le corresponda, siendo, asimismo, responsable de cotizar a la Seguridad Social por el total del salario indicado, incluido el importe de la prestación o subsidio. (vid. art.228.4 LGSS)

⁵ Resolución de 10 de febrero de 2011, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publican las subvenciones concedidas desde el 1 de octubre al 31 de diciembre de 2010.

Resolución de 4 de febrero de 2011, de la Subsecretaría, de publicación de las subvenciones otorgadas durante el año 2010.

⁶ Vid. RD 1591/2010 de 26 de noviembre

3.- Reducción de cuotas en los contratos FYA de desempleados inscritos antes de 1/01/12.

El art. 3 del RD-Ley 3/2012 contempla una serie de reducciones de cuotas empresariales y obreras en la cotización a la SS, cuando los contratados para la FYA sean desempleados inscritos antes de 1/01/12.

En resumen:

REDUCCIÓN CUOTAS EMPRESARIALES:

100%	cuotas de CC, AT, EP, Des, FOGASA y FP en empresa con plantilla <250 trabajadores
75%	" " " " en empresas con plantilla ≥ 250 trabajadores

REDUCCIÓN CUOTA OBRERA:

Reducción 100%, durante vigencia y prórroga

REDUCCIÓN POR TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS:

Cualquiera que sea la fecha de su celebración, tienen derecho a una reducción de:

Cuota empresa:

1500 euros/año durante 3 años

1800 en mujeres

III .- FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO

En el Capítulo II del RD-Ley 3/12 (arts.4-7) se regulan una serie de medidas dirigidas al fomento de la contratación indefinida y a la creación de empleo, que afectan fundamentalmente a la contratación

En la exposición de motivos (aptdo.II) se sitúa como beneficiarios de tales medidas a los jóvenes desempleados y a las PYMES.

Los ejes sobre los que pivota este capítulo son: la **mayor flexibilización del contrato a tiempo parcial**, posibilitando la realización de horas extras; **la regulación del contrato a distancia** (teletrabajo), suprimiendo el contrato a domicilio; **la creación de un nuevo contrato de apoyo a los emprendedores** que viene a arrumbar el de fomento de empleo y la **racionalización de las bonificaciones por contratación indefinida** que se limitan exclusivamente a las empresas con menos de 50 trabajadores, sea por la transformación de contratos en prácticos, de relevo o de sustitución de la edad por jubilación en contratos indefinidos o bien por contratar a jóvenes de entre 16 y 30 años o parados de largo duración inscritos como demandantes al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación

3.1 Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (CTIAE)

El art 4 del RD-Ley 3/12 recoge esta **novedad, una de las más polémicas de la reforma, que viene a sustituir al antiguo contrato de fomento de empleo**, que la DA Unica, apartado1a) del RD- Ley 3/12 deja sin efecto al derogar la DA1ª de la Ley 12/01 de 9 de julio que lo regulaba.

La finalidad del contrato es, según la ley, **facilitar el empleo estable y potenciar la iniciativa empresarial** (art.4), sin embargo, a poco que se examine el régimen jurídico del contrato se evidencia que lo que se instaura es un contrato con despido libre no indemnizado de un año de duración.

En efecto, **la ley lo define como un contrato por tiempo indefinido y a jornada completa, que se regula por el RDL 1/95, con la excepción de lo que la ley llama "período de prueba", que será de un año "en todo caso".**

Es muy difícil, por no decir imposible, encajar un período de prueba de 1 año en la finalidad de apoyar a los emprendedores y facilitar el empleo.

Para empezar, **a diferencia del ET, en que se distinguen dos períodos de prueba** (art.14): 6 meses para los técnicos titulados o dos meses para los demás trabajadores y 3 meses para trabajadores que no sean técnicos no titulados en empresas de menos de 25 trabajadores; **en el nuevo contrato todos los trabajadores, titulados o no, han de superar un período de prueba de 1 año, por lo que el período de prueba de 1 año se desvincula de toda referencia a la complejidad de la capacitación requerida..** Ello supone un **trato igual a supuestos de hecho distintos**, sin que la justificación de apoyar a los emprendedores o de facilitar el empleo pueda considerarse razonable o justificada para tal equiparación, lo cuál podría incidir en el derecho a la igualdad del art.14 CE, que se vulnera si la desigualdad carece de justificación objetiva y razonable.

Desde el parámetro del derecho fundamental a la igualdad hay dos comparaciones posibles:

- los técnicos y titulados frente a los demás trabajadores
- los sujetos al nuevo contrato frente a los sujetos al contrato de trabajo común.

Ninguna distinción se justifica objetiva y razonablemente con la finalidad propia del período de prueba: realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba (art.14.2 ET), que conforme a la doctrina del TS (STS 12 marzo 1987 (RJ 1987/1935), consiste en **constatar la aptitud técnica del trabajador para la labor concreta encomendada y conocer otros datos relevantes y condiciones personales de trabajador y empresario.**

Por otro lado, este **período de prueba de 1 año puede pugnar con el derecho a no ser despedido sin justa causa**, como contenido esencial del derecho al trabajo del art.35.1 CE, que como resultado inconstitucional se erige en límite a la discrecionalidad del empresario para extinguir durante el período de prueba. (STC 94/84 de 16 de octubre)

El TC, en STC 94/84 de 16 de octubre ya dijo que *"la motivación de la resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba carecerá de trascendencia siempre que tenga cabida dentro del ámbito de libertad reconocido por el art.14.2 ET, que evidentemente no alcanza a la producción de resultados inconstitucionales. Que dicha resolución no consista en un despido causal fundado en una serie de motivos tasados, sino en una decisión no motivada, no excluye que desde la perspectiva constitucional sea igualmente ilícita una resolución discriminatoria. En otros términos, la facultad de resolución de la relación laboral concedida por el artículo 14.2 del Estatuto de los Trabajadores, y de la que en el presente caso ha hecho uso la Empresa está limitada en el sentido de que no se puede hacer valer, por causas ajenas al propio trabajo, en contra de un derecho fundamental."*⁷

Otra cuestión que plantea el período de prueba en este CTIAE, es que afirma que la duración del período de prueba será "en todo caso de un año". Sin embargo, hay que entender que **resulta nulo el período de prueba de un año cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa** bajo cualquier modalidad de contratación (art.14.1 ET), pues la única excepción que establece el art.4.3 RD-Ley 3/12 respecto del régimen general del período de prueba del art.14 ET es la duración.

⁷ STC 94/1984, «pronunciarse sobre el significado jurídico de la resolución del contrato de trabajo en el período de prueba, el modo de proceder a la misma o las causas que la justifican no compete a este Tribunal, bastándonos con comprobar que la Ley ha previsto un sistema extintivo diferente al del despido, cuyas reglas y principios no le son aplicables, que se manifiesta, según aduce la sentencia que se impugna, en la falta de necesidad de motivación. Ahora bien, el problema no se plantea aquí como una cuestión de legalidad, sino en confrontación con un precepto constitucional que prohíbe toda discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y cuyo predominio debe quedar garantizado».

Para terminar, **la doctrina del TS viene considerando abusivos períodos de prueba desmesuradamente prolongados** (STUD 12 noviembre 2007, RJ 2008\701)⁸, por lo que en este caso nos hallaríamos ante un fraude del legislador al mandato constitucional de no ser despedido sin justa causa, mediante la introducción de un período de prueba desmesurado.

Por todo ello, el régimen del **período de prueba que se instaure es de más que dudosa constitucionalidad**.

RÉGIMEN JURÍDICO DEL CTIAE

- Se establece para empresas con menos de 50 trabajadores, al momento de la contratación (art.4)
- El contrato es por tiempo indefinido, jornada completa y por escrito.
- Su régimen jurídico es el propio del ET, y en los CCOL para los contratos por tiempo indefinido pero se extiende el período de prueba, diga lo que diga el CCOL, y el art. 14 ET a 1 año.
- Recibe incentivos fiscales y bonificaciones de cuotas de la SS, (art.4.4 y art.4.5 RD-Ley 3/12)

LIMITACIONES A LA UTILIZACIÓN DEL CTIAE: (art.4.6 RD-Ley 3/12)

- **Que en los 6 meses anteriores al CTIAE se hayan producido extinciones de contratos por causas objetivas improcedentes declaradas por sentencia o despido colectivo efectuados tras 12/02/12** y que sean puestos del mismo grupo profesional a los extinguidos y del mismo centro.

Este "límite" supone que **puede utilizarse el contrato CTIAE cuando se hayan extinguido en otro grupo y/o en distinto centro por despido improcedente**. Ello supone un **incentivo para despedir a contratados en fomento de empleo o indefinidos para luego recontratarlos a ellos mismos o a otros ubicándoles en distinto centro o en distinto grupo profesional**.

- **Obligación del empresario de mantener el CTIAE 3 años para conservar dº a incentivos** (nada se dice de las bonificaciones) , **con obligación de reintegro si incumple dicho requisito**.

Este requisito no se incumple en casos de despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

⁸ STSUD 12 noviembre 2007 "... No parece razonable admitir que el empresario necesite de un período de prueba tan largo para advertir la capacitación profesional en una actividad de estas características (la captación de clientes para anunciarse en una guía telefónica), que en principio no presenta -ni se describen- circunstancias tan particulares como para necesitar un período de prueba tan prolongado. La peculiaridad esencial a la que se refiere el propio convenio es la necesidad de llevar a cabo un período de formación adecuado, pero una formación durante tan prolongado período no se compagina bien con las características de un puesto de trabajo como el que nos ocupa, y, aparte de no hacerse constar que tal formación se haya impartido ni durante cuanto tiempo, resultaría excesiva a todas luces -a no ser que se quiera vincular el período de prueba a una formación continua- sobre todo si se compara con el resto de personal de ventas, incluidos los que ocupan puestos de mayor categoría y complejidad, para los que se establece un período de prueba de 6 meses solamente.

Por otro lado, el **art.4.4 RD-Ley 3/12** establece los siguientes.

INCENTIVOS FISCALES:

1) **Se aplica una deducción fiscal de 3.000 euros en el supuesto de que el primer contrato de trabajo concertado por la empresa se realice con un menor de 30 años.** Ello quiere decir que sólo se bonifica la primera contratación de jóvenes, pero no las sucesivas y que esta bonificación no favorecerá a las empresas que ya tengan algún contrato de trabajo, pues entonces no sería el primero concertado por la empresa.

2) **Si se contrata desempleado beneficiario de prestación contributiva la empresa tiene derecho a una deducción fiscal de un 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tenga pendiente de percibir al momento de ser contratado con un límite de 12 mensualidades, conforme a las reglas siguientes.**

1) Trab. debe haber percibido prestación 3 meses al momento del contrato

2) El importe de la reducción de la empresa, que se fija al inicio de la relación laboral, no se modificará por circunstancias posteriores

3) La empresa ha de requerir al trabajador un certificado del SPEE sobre importe pendiente de prestación

4) Posibilidad de que el trabajador -a su opción- compatibilice cada mes junto con el salario el 25% de la prestación.

5) Si el trabajador no compatibiliza prestación y trabajo, mantiene el derecho al desempleo restante, con suspensión de la prestación y su extinción por las causas del 213 LGSS. Surge aquí la cuestión de si se extinguirá el derecho al desempleo restante por la causa del art.213.1d) LGSS, consistente en realizar un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a 12 meses. Entendemos que no, porque entonces no tendría sentido hablar de la suspensión de la prestación.

Por otro lado, se establecen una serie de **BONIFICACIONES POR CONTRATACIÓN DE DESMEPLEADOS**: , con el límite del 100% de la cuota empresarial de la SS:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, durante 3 años:

- AÑO 1: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año)

- AÑO 2: 91,67 euros/mes (1.100 euros/año)

- AÑO 3: 100 euros/mes (1.200 euros/año)

Mujeres en colectivos infrarepresentadas: las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

b) Mayores de 45 años, que desempleados al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación:

108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante 3 años.

REGULACIÓN SUPLETORIA DE LAS BONIFICACIONES.

Arts. 1 a 9 de Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que regula el programa de fomento de empleo.

Es un dato a destacar que no se aplica al CTIAE la sanción del art.6.2 Ley 43/06 a las empresas que extingan por despido reconocido o declarado improcedente de contratos bonificados y que les impide durante 12 meses acceder a contratos bonificados en la misma cantidad que los extinguidos, por lo que la extinción improcedente no supone la imposibilidad de volver a obtener bonificaciones. **Ello supone el incentivo del despido con cargo a las cuotas de la SS**

3.2 Contrato a tiempo parcial

El art.5 RD-Ley 3/12, introduce como novedad la posibilidad de realizar horas extras en el CTP, estableciendo el límite (80/año) en proporción a la jornada pactada, dichas HHEE computan para cotización y BR prestaciones SS.

Se establece como límite que las horas ordinarias, sumadas a las horas extras sumadas a las complementarias no pueden exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial, es decir, de la jornada del trabajador a tiempo completo comparable

Ello supone **mayor disponibilidad de tiempo de trabajo flexible por parte del empresario y correlativamente aumenta la dificultad de colocación y pluriempleo del contratado a tiempo parcial**, puesto que su tiempo de disponibilidad para otros trabajos se reduce en beneficio del empresario que ahora podrá pactar horas complementarias y horas extraordinarias.

Ejemplo práctico: se pueden pactar 5 horas de trabajo al día, con un 15% de horas complementarias (0,75h/ día) o hasta el 60 % (3 horas/día) si así lo prevé el Convenio sectorial o de ámbito inferior y, además, realizar horas extraordinarias. El único límite es que las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no pueden superar la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Para terminar, las horas extraordinarias y su cotización en el contrato a tiempo parcial se regulan en la DF 9ª

3.3 Contrato de trabajo a distancia

El art. 5 del RD-Ley 3/12 introduce como novedad la sustituir el contrato de trabajo a domicilio (art.13 ET), por **el trabajo a distancia**, que se define como **el que se realiza preponderantemente en el domicilio u otro lugar distinto elegido por el trabajador de forma alternativa al trabajo presencial en el centro de trabajo.**

Régimen jurídico:

- El contrato a distancia **puede formalizarse ab initio o como transformación** de otro contrato. Según el redactado de la ley no puede imponerse unilateralmente por ninguna de las partes del contrato.
- El trabajador a distancia tiene los **mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo**, salvo los inherentes al trabajo presencial (ej: dietas, desplazamientos, plus penosidad,etc)
- **Retribución:** le corresponde como mínimo la de su grupo profesional y funciones.
- El empresario ha de **favorecer su acceso a FP continua y ha informar al trabajador a distancia de vacantes de puestos presenciales.**
- El trabajador a distancia tiene **derecho a la protección en materia de seguridad y salud**, siéndoles aplicable la Ley 31/95
- En materia de **representación colectiva**, tienen los mismos derechos que el presencial pero deben estar adscritos a un centro concreto.

Si esta adscripción la realiza unilateralmente el empresario pueden variarse artificiosamente las bases de las correspondientes unidades electorales.

3.4 Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.

En el art.7 del RD-Ley 3/12 se contemplan los siguientes:

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 SS de:

- 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante 3 años.

Mujeres: 58,33 euros/mes (700 euros/año).

Requisitos: : empresas con menos de 50 trabajadores, o trabajadores autónomos, Sociedades Laborales o Cooperativas a las que se incorporen los trabajadores como socios trabajadores o de trabajo siempre que opten por un Régimen de SS de trabajo por cuenta ajena

En cuanto a la normativa supletoria de estas bonificaciones hay que estar a los arts. 1 a 9 de Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que regula el programa de fomento de empleo.

Los contratados en prácticas, de relevo y de sustitución transformados en indefinidos y bonificados son colectivo prioritario en los planes de FP para el empleo y cualquier otra medida de política activa.

IV.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCION DE EMPLEO

En el Capítulo III (arts. 8 a 16) del RD-Ley 3/12 se regulan una serie de medidas de la llamada flexibilidad interna cuya finalidad es la de evitar la destrucción de empleo. En la Exposición de motivos habla de las medidas de flexibilidad interna para evitar el despido y preservar el capital humano de la empresa, lo cuál puede ser un valioso criterio hermenéutico a la hora de valorar la procedencia o no de los despidos en función de esta finalidad y de la posibilidad de adoptar medidas menos traumáticas y más acordes con el derecho a la estabilidad en el empleo.

Las reformas en este capítulo de la flexibilidad interna comprenden:

-La clasificación profesional: se suprimen las categorías y se pasa a referenciar al grupo profesional

-La movilidad funcional se facilita y flexibiliza.

-La simplificación de la distinción entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas, incluyendo la modificación sustancial de funciones y de estructura y cuantía salarial como causa de extinción para el trabajador con derecho a indemnización

-La modificación de condiciones de trabajo previstas en convenio estatutario se reconducen al art.83.2 ET

-Se modifica la suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas E.T.O.P suprimiéndose el requisito de la autorización administrativa

-En materia de negociación colectiva se prevé el descuelgue de la práctica totalidad del convenio vigente, se da prioridad al convenio de empresa y se restringe la ultractividad.

4.1.- Clasificación profesional

El art.8 del RD-Ley 3/12 introduce una profunda modificación del sistema de clasificación profesional (art. 22 RDL 1/95), de forma que, conforme a la DA 9ª **se da de plazo hasta el 12/02/13 para que los actuales CCol se adapten al nuevo sistema de clasificación profesional.**

Dentro de las modificaciones que se introducen en el sistema de clasificación profesional cabe destacar las que siguen:

- **Se suprime la categoría profesional en el sistema de clasificación**, quedando limitada la clasificación a los grupos profesionales, por lo que **se amplía enormemente la movilidad funcional.**

- El Grupo profesional sigue siendo el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y, además, **puede -no debe- incluir tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades**, mientras que antes podía comprender categorías, funciones o especialidades.

Parece que en este punto las especialidades profesionales tendrán que guardar alguna relación con la Clasificación Nacional de Ocupaciones, si es que se quiere dar algún sentido práctico a la Cuenta de formación regulada por el art.2 del RD-Ley 3/12.

- Se suprime el concepto de categorías profesionales equivalentes y desaparecen los niveles como criterio de clasificación**

- **Se produce una asignación inicial con el contrato de trabajo a un grupo profesional y no como antes a la categoría, grupo o nivel retributivo.**

- Se aumenta la movilidad funcional, puesto que al suprimir las categorías y niveles, el contenido de la prestación laboral consiste ahora en todas las funciones del grupo o solo algunas en función de la asignación inicial

La **polivalencia funcional se amplía mucho**, pues pasa de la asignación de funciones de diversas categorías a las funciones de más de un grupo. Además se establece como **criterio** para asignación de uno u otro grupo en caso de polivalencia el tiempo de realización de las funciones.

En definitiva, **se pasa de un criterio de polivalencia intra grupal a uno más amplio, inter grupal**, y se **cambia el criterio de la prevalencia por el del tiempo**, con independencia de la importancia o la calidad de las funciones, lo cuál puede arrojar considerables problemas en la práctica, puesto que la asignación prevalente en el tiempo puede variar una vez formalizado el contrato, en el que previsiblemente la equiparación por "el tiempo de realización de funciones" lo será al grupo inferior, por claras razones económicas.

Por otro lado, el **aumento de la polivalencia funcional va a incrementar las necesidades formativas de los trabajadores en materia de prevención** (art.15.2 Ley 31/95), pues el aumento de la movilidad funcional amplía de forma considerable el abanico de puestos de trabajo que va a poder desempeñar, ampliando con ello las probabilidades de infracciones empresariales por falta de formación e información sobre el riesgo del puesto concreto (vid art.12.8 LISOS) y las consiguientes responsabilidades en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional (art.123 LGSS).

4.2.- Tiempo de trabajo

El art.9 del RD-Ley 3/12 modifica el art.34.2 del ET y se prevé la posibilidad, en defecto de pacto, de distribución irregular del 5% de la jornada a lo largo del año a voluntad del empresario.

4.3.- Movilidad funcional

El art.10 del RD-Ley 3/12 modifica el art. 39 del ET.

Como novedad fundamental destaca **la relajación los límites de la movilidad funcional, suprimiendo la pertenencia al grupo y las categorías profesionales equivalentes como límites a la misma.**

Como únicos límites restan ahora:

- titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral
- dignidad del trabajador

Sin embargo, como ya se dijo, otros límites no declarados expresamente son también de reseñar, como la formación e información de los riesgos derivados del puesto de trabajo concreto.

La movilidad fuera del grupo es el suelo mínimo de la movilidad funcional, al haber desaparecido la categoría profesional y la categoría profesional equivalente, es decir, donde antes se consideraba movilidad el ejercicio de funciones de categorías profesionales no equivalentes, ahora se considera *ius variandi*, pues dentro del grupo ya no contiene categorías.

Ahora **la movilidad funcional es sólo la movilidad bidireccional extra grupal**, que exige razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible para su atención.

Es **especialmente significativa la supresión de límites en la movilidad a funciones de inferior grupo**. En efecto, se aumenta la posibilidad de realizar funciones inferiores, pues desaparece la justificación por necesidades perentorias e imprevisible para la encomienda de funciones inferiores, lo cuál es cuestionable desde la óptica de la dignidad, pues ahora bastarán razones técnicas u organizativas, sin exigirse perentoriedad e imprevisibilidad.

Por tanto a un titulado superior, se le pueden encomendar funciones de un grupo inferior (ej, auxiliar administrativo) por razones técnicas técnicas u organizativas previsibles y mientras las mismas duren.

La comunicación de la decisión de movilidad por el empresario a los representantes de los trabajadores debe ser razonada.

Se contemplan las siguientes limitaciones a la encomienda de funciones:

- Funciones superiores a las del grupo profesional: por período >6meses/1 año o 8 meses/2 años. Trabajador puede reclamar acumuladamente, previa negativa empresa e informe del Comité Empresa:
- reclamación de ascenso (conforme a CCol)
- cobertura vacante
- diferencia salarial

Los períodos son negociables en CCol a efectos de reclamar cobertura de vacante

Derecho a retribución correspondiente a funciones, excepto si son inferiores, en que se mantiene la retribución de origen.

En caso de funciones distintas no cabe invocar ineptitud sobrevenida o falta de adaptación para extinguir el contrato conforme al art.52 a) ET.

Ahora se sube el listón de la modificación sustancial, puesto que la movilidad funcional se basa en una clasificación profesional de la que han desaparecido las categorías, categorías equivalentes, niveles, etc.

Estamos pues ante una movilidad inter grupal, bidireccional, únicamente limitada por el tiempo necesario para atender a las razones organizativas o técnicas que la justifican , la titulación y la dignidad (cuyo contenido se reduce al aumentar la posibilidad de realizar más tiempo y por más razones funciones más inferiores que antes de la reforma).

4.4.- Movilidad geográfica

El art.11 RD-Ley 3/12 modifica el art.40 del ET.

A grandes rasgos podemos afirmar que **la reforma facilita enormemente la movilidad geográfica, ampliando el ámbito de las causas, desincentivando el control judicial, suprimiendo el control administrativo en los supuestos de movilidad geográfica de carácter colectivo e incluso la posibilidad de demora provisional de la movilidad por 6 meses.**

En efecto, del análisis del nuevo redactado del art.40 ET, podemos concluir que si bien la reforma **mantiene el concepto de movilidad geográfica**, consistente en el traslado a centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia; lo cierto es que **se ha optado por modificar la definición de las causas justificantes:** técnicas organizativas o de producción, **ampliando así cuasi ilimitadamente el ámbito de la justificación, que pasa de unos objetivos concretos:** (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), **a una mera relación con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa o las contrataciones referidas a la actividad empresarial**, que no hace sino definir los distintos ámbitos de la empresa: producción, organización de medios y demanda.

Es decir, que **ahora la movilidad geográfica "sólo" se puede realizar por cualquier circunstancia relacionada con la empresa.**

Por tanto, se **desincentiva toda acción judicial que cuestione la justificación de la medida.**

Subsisten algunas garantías de la antigua regulación, como:

- el preaviso al trabajador y a los representantes de los trabajadores de 30 días de antelación a la fecha de efectividad
- el derecho de opción del trabajador entre traslado con compensación de gastos o la extinción indemnizada con 20días/año, con un máximo de 12 mensualidades
- compensación de gastos propios y de familiares a cargo como consecuencia de la movilidad.
- nulidad de la movilidad geográfica colectiva en fraude de ley, cuando se superen los umbrales del art.40.2 en periodos sucesivos de 90 días, sin que concurran nuevas causas

En el capítulo de garantías, **se introduce la posibilidad de establecer mediante CCol o acuerdo en período de consultas prioridades de permanencia a favor de trabajadores**, además de los RRLL, **por motivos de cargas familiares, edad o discapacidad**

Por otro lado, se mantiene la ejecutividad del traslado y la acción frente al mismo del trabajador que no haya optado por extinción.

Sin embargo, **dada la amplitud de las causas justificativas, difícilmente será ejercitada con éxito la acción**, pues el contenido del fallo ha de declarar justificado o no justificado el traslado

de forma que su **relación con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa o las contrataciones referidas a la actividad empresarial**, determinará su justificación,

Una segunda novedad esencial en movilidad geográfica de carácter colectivo es que **la supresión de todo control por parte de la autoridad laboral, que incluso pierde la potestad de ampliar el plazo de incorporación de 30 días y de paralizar la efectividad del traslado por un máximo de 6 meses**, con lo que se **amplía el arbitrio empresarial por dos vías**:

-amplificación de las causas justificantes

-supresión del control administrativo y de la posibilidad de paralizar la efectividad del traslado hasta 6 meses cuando las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen.

El esquema actual de la movilidad geográfica colectiva es el que sigue:

- 1) Apertura de período de consultas con RRLL no superior a 15 días, que versa sobre las causas motivadoras de la decisión, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos y las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias.
- 2) Comunicación a la Autoridad laboral de la apertura y de las posturas de las partes tras la conclusión del período de consultas.
- 3) Acuerdo entre empresario y RRLL: sin perjuicio del derecho de los trabajadores a optar por el traslado o la extinción indemnizada
- 4) Falta de acuerdo:
- 5) Notificación a los trabajadores de la decisión sobre el traslado y ejecutividad de la misma en el plazo de 30 días
- 6) Impugnación de la decisión empresarial haya o no acuerdo por vía de conflicto colectivo
- 7) impugnaciones individuales cuya tramitación se paraliza hasta la resolución de la acción de conflicto

4.5.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

El art.12 del RD-Ley 3/12 modifica el art. 41 ET.

Al igual que ocurre con la movilidad geográfica **el legislador amplía el arbitrio empresarial en materia de modificación sustancial**:

-en primer lugar ampliando el ámbito de justificación de la modificación sustancial

-en segundo lugar, suprimiendo las categorías profesionales y los niveles, y estableciendo una movilidad funciones intra grupal y bidireccional que amplía notoriamente el campo de juego del *ius variandi*;

-en tercer lugar, añadiendo la cuantía salarial al ámbito de la modificación sustancial;

-en cuarto lugar, se pueden modificar las condiciones sustanciales reconocidas en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por trabajadores en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos por la vía del art. 41(período de consultas y decisión empresarial impugnabile ante la jurisdicción social); mientras que las condiciones previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, pasan a modificarse por la vía del art.82.2(período de consultas, sumisión a comisión paritaria u otros órganos, sumisión a Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos que resuelve o somete a arbitraje obligatorio)

- en quinto lugar, se amplía el campo del descuelgue o inaplicación del Convenio Colectivo del salario al resto de modificaciones sustanciales, que se regula ahora en el art.82 ET, que prevé la posibilidad de inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

- Para terminar, en el **caso de la modificación del art.82 ET, se prevé la sumisión a decisión obligatoria de la CCNCC o a arbitraje obligatorio, lo cuál es una cláusula de dudosa constitucionalidad**

Partiendo de este cuadro general, descendamos ahora al **detalle de las modificaciones introducidas.**

1) **Se modifica el concepto de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción,** de forma idéntica que en el caso de la movilidad geográfica, **ampliando cuasi ilimitadamente el ámbito de la justificación, que pasa de unos objetivos concretos:** "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" **a una mera relación con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa o las contrataciones referidas a la actividad empresarial,** que no hace sino definir los distintos ámbitos de la empresa: producción, organización de medios y demanda. **Se difumina la causalidad hasta el límite.**

Por tanto, ya no es preciso mejorar la situación competitiva, o dar mejor respuesta a las exigencias de la demanda, sino que es **suficiente con que la medida de modificación sustancial esté relacionada con la competitividad, productividad u organización del trabajo o a las contrataciones.** Este concepto amplio contrasta con el concepto "clásico" de causas E.T.O.P, que se mantiene en el art.82 ET⁹ y que es más concreto y restringido.

Ello, qué duda cabe, supone la transmisión cuasi íntegra del riesgo de la explotación al trabajador, pues según la literalidad del precepto será justificada la modificación sustancial cuando existan causas relacionadas con la competitividad, productividad, organización técnica o del trabajo, con independencia que la modificación sustancial contribuya a organizar mejor los recursos o favorecer la posición competitiva. **Basta ahora la mera relación, desapareciendo toda finalidad justificante.**

2) **Se introduce como modificación sustancial: la cuantía salarial,** que antes se regulaba en el descuelgue del art.82 ET. Ahora, cuando el **salario esté reconocido en contrato de trabajo,** en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por trabajadores en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos se puede reducir con el sencillo **trámite del art.41.** En cambio las cuantías salariales **reconocidas en Convenio Colectivo** sea este de sector o de empresa, se seguirán por el **procedimiento de descuelgue del art.82.3 ET**

-al ser los límites de la movilidad funcional mucho más amplios, una vez suprimidas las categorías profesionales y ampliadas las causas justificantes, los supuestos de modificación sustancial por cambio de funciones son muchos menos que antes de la reforma.

⁹ Art.82.3 ET Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos. Se entiende que 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 y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3) Desaparecen de la consideración de modificaciones sustanciales colectivas las disfrutadas en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, que ahora se tramitan como individuales o colectivas por la vía del art.41 según si superan o no los umbrales de trabajadores afectados en periodos de 90 días. En cambio si se trata de condiciones reconocidas en convenio colectivo de sector o empresa se tramita su modificación por la vía del descuelgue del art.82.3 ET.

La nueva distinción entre modificaciones de carácter individual y colectivo viene dada sólo por los umbrales de nº de trabajadores afectados en relación a la plantilla en periodos de 90 días y se mantiene la garantía anti fraude declarando la nulidad de las modificaciones sustanciales de carácter individual operadas en periodos sucesivos de 90 días que superen los umbrales con objeto de eludir el procedimiento de las modificaciones sustanciales de carácter colectivo.

4) Se reduce el plazo de preaviso de la decisión de modificación sustancial de 30 a 15 días anteriores a su efectividad.

5) Se amplían los supuestos de modificaciones sustanciales que dan lugar a la rescisión con indemnización de 20 días/año, añadiéndose a :

Jornada de trabajo, Horario y distribución del tiempo de trabajo y Régimen de trabajo a turnos; el Sistema de remuneración y cuantía salarial.

6) Se mantiene la acción de impugnación de la decisión empresarial al trabajador que no haya optado por la rescisión contractual (con pocos visos de prosperar, dada la nueva redacción de las causas de justificación)

7) Se reduce de 30 días a 7 días desde la notificación la efectividad de la modificación sustancial

8) Se mantiene la posibilidad de reclamar en conflicto colectivo frente a las modificaciones sustanciales de carácter colectivo, sin perjuicio de las acciones individuales que quedan en suspenso hasta la resolución del conflicto.

9) Se añade como causa de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador (art.50.1a) ET) las modificaciones sustanciales llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art.41 ET que redunden en menoscabo de la dignidad, y se suprimen las que redunden en perjuicio de su formación profesional, por lo que parece que el legislador entiende que no procede la extinción del contrato por modificación sustancial que redunde en perjuicio de la formación profesional del trabajador, algo cuestionable desde el prisma del art.4.2b) ET y art.35 y 40 CE¹⁰, pues conforme al TC la formación profesional del art.40.2 CE está vinculada al derecho a la promoción profesional (art.35.2 CE)

¹⁰ (vid. STC 95/02 de 25 de abril)

4.6.- Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas E.T.O.P o fuerza mayor

El art.13 del RD-Ley 3/12 modifica el art. 47 del ET

Como novedades destacables hay que señalar la **ampliación del arbitrio empresarial suprimiendo la necesidad de autorización administrativa**, que ahora sólo puede impugnar el acuerdo alcanzado en período de consulta por indebida obtención de prestaciones de desempleo; **la reacción de los trabajadores en caso de suspensión de contrato o reducción de jornada colectiva** (superando umbrales del art. 51.1) **se limita a que los RRTT pueden accionar por conflicto colectivo frente a la medida, que dejará en suspenso las acciones individuales** y finalmente y, finalmente, la reducción del período de consultas a 15 días son todas ellas novedades encaminadas a reducir la capacidad de reacción de los trabajadores, a suprimir controles administrativos y a ampliar el poder empresarial en la empresa sin justificación en finalidad constitucional alguna, pues se requiere la mera concurrencia de causas E.T.O.P, sin que éstas se definan ni en el sentido más amplio del art.41.1 ni en el más estricto del art.51.1 ET.

Descendiendo al detalle de las novedades:

- Se **regula íntegramente el procedimiento de suspensión de contrato o reducción de jornada, cualquiera que sea el nº de trabajadores afectados**

- Se produce **una total indefinición de las causas E.T.O.P**, a diferencia del art.41.1 por lo que dada la antigua remisión del precepto al art.51.1 entendemos que la definición de tales causas ha de ser la del art.51.1, algo más exigente que la del art.41 y sobre todo atendiendo a la siguiente novedad

- Se ha **suprimido toda referencia a la temporalidad de la medida y a la necesidad de la misma para superar situaciones de carácter coyuntural**, lo que parece introducir una potestad desmesurada de suspender contratos o reducir jornadas, **que puede ser utilizada para condicionar los resultados de las negociaciones colectivas de forma evidente ahora que el ámbito negociador se alzaprima en el ámbito de la empresa.**

- El período de consultas se limita a 15 días cualquiera que sea el tamaño de la empresa (antes eran 30 en empresas con 50 o más)

- La **autoridad laboral ha de dar traslado de la decisión a la Entidad gestora de desempleo** y recabar informe ITSS, que se evacúa en 15 días como máximo.

- Si el período de **consultas finaliza con acuerdo se presume la existencia de causas justificativas** y es impugnabile sólo por fraude, dolo, coacción o abuso.

- Puede **impugnar el acuerdo la autoridad laboral** a petición de Entidad gestora de desempleo cuando el mismo pueda tener por objeto la indebida obtención de prestaciones, **por falta de causa legal de desempleo**

- **Se suprime el control de la autoridad laboral**, que ya no resuelve sobre el carácter justificado o no de la decisión del empresario, y se limita a comunicarla a la E.gestora desempleo y **a partir de esa fecha la decisión empresarial es ejecutiva, salvo que en ella se contemple otra posterior**

- **El trabajador puede reclamar frente a las decisiones de suspensión de contrato o reducción de jornada**, que se declararán justificadas o injustificadas.

- Si la **decisión afecta a un número de trabajadores que supere los umbrales del despido colectivo (art.51.1 ET)**, puede accionarse **por conflicto colectivo**, que paralizará la tramitación de las acciones individuales hasta su resolución

En relación a la tramitación de **la reducción de jornada:**

-El procedimiento de reducción de jornada es el mismo que el procedimiento de suspensión, que ya hemos examinado.

-Se **mantiene la posibilidad de reducir la jornada por causas E.T.O.P, entre un 10 y un 70% con prohibición de realizar HHEE**

En cuanto a la **suspensión del contrato por fuerza mayor es el último supuesto en que se mantiene la autorización de la autoridad laboral, que se tramita conforme al art.51.7 ET**

4.7.- Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada

En el art.15 RD-Ley 3/12 se establecen medidas de bonificación de cuotas empresariales por suspender contrato o reducir jornada, que se complementan con el derecho a la reposición de la prestación de desempleo de los trabajadores afectados por suspensiones o reducciones, en los términos que establece el art.16 RD-ley 3/12. Veamos ahora el detalle de las mismas.

Bonificaciones del 50% cuotas empresariales por CC por suspender contrato o reducir jornada:

- La bonificación dura lo que la situación de desempleo, con un máximo de 240 días por trabajador.

-El mantenimiento del trabajador en el empleo durante al menos un año es requisito para no perder la bonificación, que habrá de reintegrarse y se impondrán sanciones en caso de incumplimiento.

No son causas de incumplimiento: el despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador,

Los despidos objetivos y colectivos improcedentes sólo supone que las empresas queden excluidas por un periodo de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. respecto a un número de contratos igual al de las extinciones producidas

Se produce, como en otros supuestos de la reforma, en materia de bonificaciones, la remisión a la Ley 43/06 sobre: beneficiarios y exclusiones de beneficios, estableciendo también la compatibilidad de las bonificaciones con otras ayudas publicas sin que puedan superar el 100% de la cuota empresarial.

Para terminar, se bonifican las regulaciones de empleo desde: 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

4.8.- Reposición del derecho a la prestación por desempleo

El art.16 del RD-Ley 3/12 contempla el 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 suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días, cuando después de aquellas suspensiones o reducciones el contrato se extingue el contrato por despido colectivo u objetivo o ERE concursal.

Se trata de una medida temporal cuya aplicación exige que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 01/01/2012 y el 31/12/2012, ambos inclusive; y que el despido se produzca entre el 12/02/2012 y 31/12/2013

Esta medida **contrasta con la falta de limitación temporal de las suspensiones y reducciones en el nuevo art. 47 ET, lo que apunta a situaciones de desprotección por desempleo.**

4.9.- Negociación colectiva

El art.14 del RD-Ley 3/12 modifica los arts. 82.3, 84.2, 85.3, 86.1, 86.3 ET y 89.2 del ET .

La reforma introduce una **profunda modificación de la negociación colectiva, trastocando el sistema hasta ahora conocido en España**, y desplazando el poder de negociación del ámbito sectorial, estatal o autonómico al ámbito de empresa, donde las representaciones colectivas son más débiles y más fácilmente corruptibles.

Ello supondrá, en la práctica, la **atomización de las normas colectivas**, la **introducción de diferencias entre empresas de un mismo sector que podrán competir a la baja por la vía negociación**, contando con la importante baza del descuelgue, sin respetar unos mínimos sectoriales y evitando cualquier horizonte de mejora de las condiciones laborales por vía de la negociación colectiva. Si a ello le unimos **que la mayoría de las empresas¹¹ está constituido por empresas de menos de 50 trabajadores**, podemos concluir que **el papel de las centrales sindicales más representativas en la negociación colectiva ha sido debilitado hasta el extremo**.

Todo ello se hace sin modificar las normas de legitimación y las de elecciones sindicales, por lo que **en la práctica nos podemos ver abocados a un sistema tendente al amarillismo, competitivo a la baja y degradador de la negociación colectiva** como medio de mejora de las condiciones laborales.

A parte de ello hay que destacar que **se debilita enormemente el carácter vinculante de los convenios colectivos, consagrado en el art. 37.1 CE**, pues una **Comisión Consultiva de Convenios o un arbitraje impuesto** podrán dar al traste con la aplicación de lo acordado a falta de acuerdo sobre su inaplicación por causas E.T.O.P.

Como **puntos clave de esta reforma en materia de negociación colectiva** podemos citar los siguientes:

- 1) **Introduce el descuelgue o inaplicación de la práctica totalidad de los Convenios colectivos, sometido a las partes a falta de acuerdo a un final arbitraje obligatorio o resolución impuesta por la CNCC, lo que es de dudosa constitucionalidad**
- 2) **Establece la prioridad del CCol de empresa respecto del sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior** y la posibilidad de disponer en el ámbito de empresa de lo negociado en dichos ámbitos
- 3) **Incluye dentro del contenido mínimo los procedimientos para solventar las discrepancias surgidas en los procesos de descuelgue**
- 4) **Posibilita la revisión de los convenios vigentes por los legitimados para negociar**
- 5) **Fija el plazo de 2 años desde la denuncia del Convenio para que éste pierda su ultractividad pasándose a aplicar, a falta de pacto el de ámbito superior.**
- 6) **Suprime la prórroga anual salvo pacto en contrario a falta de denuncia y obliga a las partes a constituir la comisión negociadora en el plazo de 1 mes desde la recepción de la comunicación**

¹¹ 99,23% según la propia Exposición de Motivos del RD-Ley 3/2012

Veamos ahora el desarrollo concreto de estas medidas.

1) Descuelgue o inaplicación de la práctica totalidad de los Convenios colectivos, sometido a las partes a falta de acuerdo a un final arbitraje obligatorio o resolución impuesta por la CNCC, lo que es de dudosa constitucionalidad

Los Convenios son aún obligatorios dentro de su ámbito espacial y temporal, sin embargo se convierte el mero riesgo de la empresa en una suerte de "*rebus sic stantibus*" que autoriza su inaplicación o descuelgue en la práctica totalidad las materias sustanciales del contrato de trabajo

Se suprime en la práctica la vinculatoriedad del Convenio colectivo de sector y de empresa al permitir cuando concurren causas E.T.O.P el descuelgue no sólo del régimen salarial. Veamos pues el

CONTENIDO DEL DESCUELQUE O INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

REQUISITOS PARA EL DESCUELQUE O INAPLICACIÓN DEL CONVENIO:

La reforma establece los que siguen:

- El convenio a inaplicar puede ser de sector o de empresa (antes el descuelgue salarial se limitaba sólo los de ámbito superior a la empresa)
- 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
- desarrollo de un período de consultas en los términos del art.41.4 ET.
- deben concurrir causas e.t.o.p

Ello supone un estoque a la vinculatoriedad de los convenios, y a la ajenidad en la asunción de riesgos propia del contrato de trabajo pues la concurrencia de los riesgos propios del negocio suponen la inaplicabilidad de la norma colectiva, con su asunción por el trabajador.

La reforma **define de nuevo las causas del descuelgue (E.T.O.P)**, que **coinciden con las de despido objetivo** (art.51.1 ET) y **se distinguen de las reguladas en los arts.40 y 41 ET** para la movilidad geográfica y modificación sustancial, modificándose ciertos aspectos relevantes, como la supresión de la justificación de la causa, pues se elimina la necesidad de que su concurrencia pueda afectar a la viabilidad o capacidad de mantener el volumen de empleo.

En cuanto a la definición de cada causa:

-Causas económicas: de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas.

Es una novedad el descenso de ventas, como causa económica.

Se introduce la interpretación auténtica del concepto de persistente de la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas: si se produce **durante 2 trimestres consecutivos, lo que contrasta con la nueva redacción del art.51.1 ET en que se establece como persistente 3 trimestres consecutivos.** Parece, pues, que el legislador prefiere el descuelgue al despido, lo cuál ha de ser un parámetro a considerar en la interpretación.

Al igual que ocurre en otros supuestos, la reforma suprime la necesidad que la causa económica pueda afectar a la viabilidad o a la capacidad de mantener el volumen de empleo, lo cuál deja a la causa económica sin justificación de la medida en un fin constitucionalmente legítimo como la viabilidad de la empresa o el mantenimiento del volumen de empresa. **La mera reducción de ventas en dos trimestres supone la inaplicación cuasi automática de lo acordado en convenio por un sujeto vinculado al mismo, sea de sector o de empresa.**

-**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. La reforma añade como causa organizativa la del **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 PROCEDIMIENTO DE DESCUELQUE DE CONVENIO:

-Tiene un **tronco o inicio común** que consiste en un **período de consultas** idéntico al previsto para la modificación sustancial: de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

- A partir de ahí **el procedimiento se bifurca en la terminación de las consultas con o sin acuerdo:**

FINALIZACIÓN CON ACUERDO:

Se presume que concurren las causas E.T.O.P y sólo puede impugnarse por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Hay que entender que los trabajadores individuales habrán de poder impugnar el acuerdo, sobre todo en los supuestos de "amarillismo", o en los que existan fraude, dolo, coacción o abuso en la conclusión del acuerdo de descuelgue. También entendemos que habrán de estar legitimados activamente los representantes de los trabajadores disidentes

El **acuerdo debe determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables** y su duración, **que no puede exceder del momento en que se aplique un nuevo convenio en la empresa, suprimiéndose el tope de 3 años de duración** del acuerdo de inaplicación.

La reforma **suprime la posibilidad de recuperar las condiciones inaplicadas en caso de desaparecer las causas que la han originado.**

FINALIZACIÓN SIN ACUERDO:

-se **mantiene la posibilidad de someter la discrepancia a la Comisión Paritaria** que resuelve en 7 días.

- Si la Comisión Paritaria no logra acuerdo las partes **pueden recurrir a los procedimientos establecidos en los Acuerdos interprofesionales** estatales o autonómicos del art.83, incluidos los compromisos previos de someterse a un arbitraje vinculante, siendo el laudo de la misma eficacia que el acuerdo en período de consultas.

- A falta de acuerdo y de sometimiento a los procedimientos previstos en el art.83 ET, se prevé que **cualquiera de las partes puedan someter la solución a la Comisión Consultiva nacional** de C.Col, en caso de que el ámbito de la inaplicación sea estatal, (más de una CA) o a los correspondientes órganos autonómicos.

La decisión de estos órganos que pueden adoptar directamente o por árbitro designados por ellos (sin intervenir las partes del conflicto) se dicta en no más de 25 días

La decisión tiene la eficacia de un acuerdo dictado en el período de consultas y sólo es recurrible por los motivos de impugnación de los Convenios Colectivos

Ello atenta contra la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva (arts.28 y 37 CE), pues a instancia de una parte se puede instar la modificación de lo acordado en convenio de empresa o sector sin acuerdo ni participación de la otra, bien sea por una decisión "administrativa", bien sea por medio de un arbitraje obligatorio

En cuanto a la decisión administrativa de la CNCC:

El TC se ha pronunciado en la STC 92/92 de 11 de junio en el sentido de que ha de considerarse contraria al art.37.1 CE una interpretación del art.41.1 ET que permita a la Administración laboral autorizar al empresario la introducción de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo previstas y reguladas en un convenio colectivo vigente.¹²

En cuanto al arbitraje obligatorio:

El TC se ha pronunciado, entre otras la STC 11/1981, de declaró inconstitucionales los arts. 25 b) y 26 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo y, consecuentemente, el arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos de trabajo, por estimar que la existencia de esta institución restringía el derecho a la negociación colectiva sin que concurrieran elementos justificativos para esa restricción.

En definitiva, los medios autocompositivos de solución de conflictos, como las Comisiones Paritarias o como los pactados en acuerdos interprofesionales, son una manifestación del derecho a plantear conflictos colectivos, que comprende el derecho a crear medios propios y autónomos para resolverlos (STC 217/91 de 14 de noviembre; FJ nº 5), pero la imposición no negociada de una solución al conflicto atenga contra la libertad sindical y la negociación colectiva.

¹²STC 92/92 de 11 de junio FJ 4º: El art. 37.1 CE reconoce el derecho a la negociación colectiva y garantiza la eficacia vinculante del convenio colectivo, encomendado al legislador de manera imperativa garantizarla, de modo que la facultad normativa de las partes sociales encuentra su reconocimiento jurídico en la propia Constitución (STC 58/1985, fundamento jurídico 3.º). Y aunque esa facultad negociadora debe entenderse sometida lógicamente a la Constitución y a la regulación que el Estado establezca [STC 210/1990 (RTC 1990\210)], dada la subordinación jerárquica del convenio colectivo respecto a la legislación (art. 3.1 LET), lo que implica que el convenio colectivo ha de adecuarse a lo establecido a las normas de superior rango jerárquico [SSTC 58/1985, 177/1988 (RTC 1988\177) y 171/1989 (RTC 1989\171)], *la sujeción del convenio colectivo al poder normativo del Estado, constitucionalmente legítima, no implica ni permite la existencia de decisiones administrativas que autoricen la dispensa o inaplicación singular de disposiciones contenidas en convenios colectivos, lo que no sólo sería desconocer la eficacia vinculante del convenio colectivo, sino incluso los principios garantizados en el art. 9.3 CE.*

Por consiguiente, sería contraria al art. 37.1 CE una interpretación del art. 41.1 ET que permitiera a la Administración laboral autorizar al empresario la introducción de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo previstas y reguladas en un convenio colectivo vigente.

2) Prioridad del CCol de empresa respecto del sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior y posibilidad de disponer en el ámbito de empresa de lo negociado en dichos ámbitos

El art.84.2 ET en la nueva redacción dada por el art.14.2 RD-Ley 3/12, establece la **prioridad del convenio de empresa en una serie de materias, que son sustanciales en las condiciones de trabajo:**

- a) La cuantía del **salario base y de los complementos salariales**, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de **las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos**
- c) El **horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.**
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de **clasificación profesional** de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las **modalidades de contratación** que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la **conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.**
- g) Aquellas **otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.**

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87 ET

La falta de vinculatoriedad de los Convenios para el empresario se logra así por dos vías combinadas, la prevalencia del CCol de empresa sobre el de Sector y la posibilidad de descuelgue del de Sector, lo que en la práctica provocará que donde haya un buen convenio se produzca el descuelgue o bien se aplique con preferencia el de empresa frente al mejor convenio de Sector.

El segundo aspecto de esta modificación radica en **que la prioridad aplicativa del convenio de empresa es indisponible como norma de concurrencia de convenios en los convenios de ámbito superior al de empresa.**

3) El contenido mínimo del Convenio Colectivo previsto en el art.85 ET presenta las siguientes novedades:

- Inclusión dentro del contenido mínimo los procedimientos para solventar las discrepancias surgidas en los procesos de descuelgue o inaplicación, que antes se referían sólo al descuelgue salarial y ahora abarcan todas las materias antes vistas.
- Supresión del plazo supletorio de 3 meses antes de la finalización de la vigencia para denunciar el CCol , pues ahora 2 años después de la denuncia se pierde la ultractividad
- Supresión de la adhesión y sometimiento a los procedimientos de solución de discrepancias tras el agotamiento del plazo de negociación
- Se establece como novedad los procedimientos plazos de actuación de la Comisión paritaria incluido el sometimiento de las discrepancias internas a sistemas no judiciales establecidos en Acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos
- Supresión del contenido de ciertas atribuciones antes listadas de la C.P, como los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de cuestiones en materia de aplicación e interpretación, el desarrollo de funciones de adaptación o modificación del convenio durante su vigencia, etc
- Se suprimen como contenido mínimo las medidas para contribuir a la flexibilidad interna

4) Revisión de los convenios vigentes por los legitimados para negociar

El art.14-5 del RD-Ley 3/12 da nueva redacción al art.86.1 ET y establece la posibilidad de negociar la revisión de los convenios durante su vigencia por los sujetos legitimados para negociar

5) A falta de pacto sobre la vigencia del convenio una vez denunciado y concluida la duración pactada **se fija el plazo de 2 años desde la denuncia del Convenio para que éste pierda su ultractividad pasándose a aplicar, a falta de pacto el de ámbito superior.**

Se fija un plazo de 2 años desde la denuncia para que pierda la ultractividad el Convenio, transcurrido el cuál se deja de aplicar el anterior convenio , aplicándose el de ámbito superior
En efecto:

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.»

6) Supresión **la prórroga anual salvo pacto en contrario a falta de denuncia y obliga a las partes a constituir la comisión negociadora en el plazo de 1 mes desde la recepción de la comunicación (art.89.2 ET)**

V.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL.

Dentro del Capítulo IV del RD-Ley 3/12 se contemplan una serie de medidas que se afirma se dirigen a favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y a reducir la dualidad laboral.

Las claves de bóveda de esta regulación se centran esencialmente en **la regulación de la extinción del contrato, abaratando el despido de 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades a 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades y suprimiéndose la autorización administrativa en los despidos colectivos para conducir directamente a la decisión extintiva del empresario seguida de un proceso de impugnación directa ante la jurisdicción social de la decisión del empresario por los RRTT, que podemos denominar conflicto de despido colectivo.**

También se **contemplan medidas sobre la permisividad del encadenamiento de contratos temporales.**

Se **suprime el "despido exprés"**, pues según el legislador es opuesto a la "flexiseguridad", y crea inseguridad a los trabajadores; pero como contrapartida **se suprimen los salarios de tramitación**, salvo para los supuestos de opción por readmisión, lo cuál desincentiva la readmisión y hace recaer sobre la parte más débil el coste del proceso, justificándose tal decisión en los *"costes adicionales que acarreen y en la dificultad de acometer extinciones económicas con costes, en términos de tiempo y económicos y razonables"*. Es decir, **que la posibilidad de que el trabajador obtenga la tutela judicial efectiva resarciéndose de todos los perjuicios derivados de un acto ilícito, como es el despido improcedente, se percibe por el legislador como un motivo de "desconfianza hacia el proceso judicial"** y, por tanto, de inseguridad jurídica.

La **huida del control judicial en los despidos** se consigue de forma indirecta por la vía de la supresión de los salarios de tramitación y se afianza con la supresión de toda finalidad constitucionalmente legítima como asegurar el volumen de empleo, mejorar o mantener la competitividad, en las causas de despido objetivo.

En cuanto al **FOGASA**, limita su actuación a las indemnizaciones por extinciones de contratos indefinidos en empresas de menos de 25 trabajadores y que no hayan sido declarados judicialmente como improcedentes.

Veamos ahora por separado y en detalle cada una de las medidas.

5.1.- Reducción del tiempo de suspensión temporal de la vigencia del art.15.5 ET para el control de encadenamiento de contratos temporales.

El art.17 del RD-Ley 3/12 modifica el art. 5 del RD-Ley 10/11 y reduce 8 meses¹³ la suspensión de la aplicación del art.15.5 ET, que pasa a ser de 31 agosto 2011 a 31 de agosto de 2013 a ser hasta 31 de diciembre de 2012. De forma que a partir de tal fecha regirá dicho precepto que prevé la adquisición de la condición de trabajadores fijos a los que en un período de 30 meses hayan estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo mediante dos o más contratos temporales, directamente o a través de ETT.

5.2.- Extinción del contrato de trabajo

La reforma introduce algunas modificaciones técnicas en función del nuevo redactado del art.51, alterando la referencia que se hacía en el art.49.1H) ET al procedimiento de constatación de la fuerza mayor, para remitirse al nuevo art.51.7 ET y no en el antiguo art.51.12, que es el último supuesto de autorización administrativa de extinción de contratos de trabajo que resta vigente

En segundo lugar, en el art.49.1i) ET se suprime en la alusión al despido colectivo como causa de extinción, toda referencia a la debida autorización administrativa, que ha dejado de existir.

5.3.- Despidos colectivos

En este capítulo, las novedades pasan por la **redefinición de las causas E.T.O.P** y su distinción con la definición de las mismas causas en los supuestos de movilidad geográfica (art.40 ET) o modificación sustancial (art.41 ET), así como indefinición en los supuestos de suspensión del contrato y reducción de jornada (art.47 ET) y **la supresión de los ERE**

5.3.1.- Redefinición o indefinición de las causas E.T.O.P

Es una novedad fundamental la supresión de la orientación de la medida extintiva a determinados fines:

- En las económicas se suprime la necesidad de que su concurrencia pueda afectar a la viabilidad de la empresa o a su volumen de empleo

¹³ Tengamos en cuenta que el RD-Ley 10/11 de 26 de agosto (art.5 y DF5ª) había suspendido la aplicación del art.15.5 ET hasta 31 de agosto de 2013

- En las técnicas, organizativas y productivas ya no existe necesidad de justificar la razonabilidad de la decisión de despido en relación a la prevención de una evolución negativa o la mejora de la situación de la empresa

Antes el despido miraba al futuro, en el caso de las causas económicas, como medio para preservar o favorecer la posición competitiva en el mercado; en el caso de las causas T.O.P, para prevenir una evolución negativa de la empresa o mejorar la situación de la misma que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta ante las exigencias de la demanda.

Ahora el despido mira sólo al pasado, basta la concurrencia de la causa E.T.O.P sin que se permita el control judicial de la razonabilidad, o de la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida como medio para la obtención de un fin constitucionalmente legítimo.

Este cambio de perspectiva presenta problemas de constitucionalidad desde la óptica del derecho al trabajo del art.35.1 CE y del derecho a la tutela judicial efectiva del art.24 CE, que luego examinaremos con mayor detenimiento, a la luz del art. 9 del Convenio 158 de la OIT, ratificado por España¹⁴

En resumen antes se exigía causa justificada, ahora sólo se exige causa.

Veamos cada una en concreto:

-Causas económicas: cuando de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas.

Es una novedad el descenso de ventas, como causa económica.

Se introduce la interpretación auténtica del concepto de persistente: si se produce durante 2 trimestres consecutivos.

Se suprime la necesidad que la causa económica pueda afectar a la viabilidad o a la capacidad de mantener el volumen de empleo, lo cuál **deja a la causa económica sin justificación de la medida en un fin constitucionalmente legítimo como la viabilidad de la empresa o el mantenimiento del volumen de empleo.**

La mera reducción de ventas en dos trimestres supone la existencia de causa de despido, sin acudir a ninguna justificación finalística, que se sustrae, por tanto, de todo control judicial.

-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 . Se añade como causa organizativa la del 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.

En las causas técnicas, organizativas o productivas no existe necesidad de justificar la razonabilidad de la decisión de despido en relación a la prevención de una evolución negativa o la mejora de la situación de la empresa mediante una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

¹⁴ Art. 9 Convenio 158 OIT: Los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio (entre ellos los Tribunales de Trabajo) estarán **facultados para examinar las causas invocadas** para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y **para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada.**

Los **umbrales y los términos se mantienen inalterados** por la reforma (art.51.1 ET) Se continúa considerando colectivo el que afecte a toda la plantilla siempre que el nº de afectados sea superior a cinco, en casos de cese total de actividad de la empresa por causas E.T.OP

La reforma mantiene las extinciones computables en el período de referencia, así como la regulación del fraude por goteo de extinciones en períodos sucesivos de 90 días.

5.3.2.- Supresión de los ERE excepto en los casos de Fuerza Mayor

Esta es una de las **novedades nucleares de la reforma**, que da nueva regulación a la extinción colectiva de los contratos de trabajo, **pasando de un sistema de autorización administrativa previa y control judicial posterior, que favorecía la negociación entre representantes de los trabajadores y empresario, a un sistema de control judicial con un mero período previo de consultas y una control administrativo posterior de los acuerdos en período de consultas.**

Los ERE de extinción, suspensión de contrato o reducción de jornada que estén en tramitación a 12/02/12 se rigen por la DT 10ª RD-Ley 3/12

El nuevo procedimiento de conflicto colectivo de despido del art.124 LRJS se aplica a los despidos iniciados después del 12/02/12

Veamos las distintas fases del procedimiento anterior al juicio/s.

FASES DEL PROCEDIMIENTO:

1) Apertura período de consultas

El contenido de las consultas permanece inalterado y consiste en 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 duración de las consultas tampoco varía : 30 días o 15 días en empresas con menos de 50 trabajadores

Sin embargo, mientras que con el art.6, 7 y 8 del RD 801/11 se regulaba con detalle exhaustivo la documentación que el empresario había de acompañar al escrito de solicitud de ERE ante la autoridad laboral, tal documentación ahora no se regula en cuanto a su facilitación a los representantes de los trabajadores en el período de consultas. Es más, la única obligación de aporte documental por el empresario se establece en el nuevo art.124.7 LRJS en que en las demandas de despido colectivo el secretario judicial, una vez presentada requiere al empresario para que en el plazo de 5 días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral de resultado del mismo. Se reconoce, por tanto, que debe haber una documentación en el período de consultas, pero no se precisa, y tampoco se establece la consecuencia procesal de la falta de aportación de dicha documentación respecto del despido, pues el art.124.9 establece que se declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en el art.51.2 , pero en el art.51.2 -desde la perspectiva de la información- sólo impone la obligación de aportar una memoria explicativa .

En este punto no podemos por menos que plantear ciertas **cuestiones atinentes a la Directiva 98/59 de 20 de julio**, que exige **a los Estados miembros, a fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas**, que impongan al empresario, durante el transcurso de las consultas y en tiempo hábil, dos deberes:

- a) proporcionarles toda la información pertinente, y**
- b) comunicarles, en cualquier caso, por escrito:**

- i) los motivos del proyecto de despido;
- ii) el número y las categorías de los trabajadores que vayan a ser despedidos;
- iii) el número y las categorías de los trabajadores empleados habitualmente;
- iv) el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos;

La actual regulación cumple el segundo de los dos deberes, pero no el primero, pues se regula la comunicación y su contenido, pero no la información:

Art. 51.2 ET: ... el escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.*
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.*
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.*
- d) Período previsto para la realización de los despidos.*
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.*

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

En efecto, a la vista de la actual regulación del período de consultas por el RD-Ley 3/12 **podemos concluir que se incumple claramente la Directiva, pues se obvia toda referencia al deber del empresario de proporcionar toda la información pertinente (antiguos arts.6 a 8 RD 801/11), convirtiendo el período de consultas en un mero trámite formal desinformado en que nunca podrá cumplir las finalidades que la propia ley le asigna:** obtener un acuerdo (¿cómo si se desconoce la existencia o no de la causa E.T.O.P y su alcance?).

En este sentido ya se ha pronunciado el TJCE, STJCE 27/01/05 - *asunto Junk-*, al decir que no se considera ajustada a Derecho Comunitario la norma nacional que simplemente llama a iniciar consultas con los representantes, a tomar en consideración todas las observaciones que formulen dichos representantes, a responder a tales observaciones y, si las rechazan, a indicar los motivos del rechazo.

Por tanto, el actual art.51.1 ET en la redacción dada por el RD-Ley 3/12 infringiría el deber empresarial de derecho comunitario de tener a disposición de los RRTT durante el período de consulta la documentación e información precisa para que tal período cumpla sus finalidades y que antes se contemplaba en los arts. 6 a 8 del RD 801/11

En el período de consultas se mantiene la posibilidad de intervención de las Secciones Sindicales y la representación ad hoc en empresas sin RRTT , conforme al art.41.4 ET.

Las obligaciones de información y consulta se aplican sin que pueda admitirse cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria, que no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

Como **medidas de garantía en los despidos colectivos la reforma contempla las siguientes:**

- **Obligación de abonar las cuotas destinadas al Convenio Especial de los mayores de 55 años** que no fueran mutualistas a 1/01/1967

- **Obligación de que cuando el despido colectivo afecte a más de 50 trabajadores se lleve a cao un plan especial de recolocación externa**, que ha de incluir medidas de formación y orientación profesional, etc., ello no se aplica a las empresas sometidas a procedimiento concursal

El coste de dicho plan no puede imputarse a los trabajadores . El incumplimiento de la obligación de efectuar el **plan especial o las medidas sociales de acompañamiento genera acción de incumplimiento sin perjuicio de la responsabilidad administrativa**

En el art.18.3 RD-Ley 3/12 se modifica el art.8.14 de la LISOS y se establece **como infracción muy grave el incumplimiento de la obligación del empresario de efectuar un plan de recolocación** externa a través de empresas de recolocación autorizadas o las medidas de acompañamiento asumidas en los despidos de más de 50 trabajadores o

- Se impone la obligación de efectuar **una aportación al Tesoro Público cuando se despida a trabajadores de 50 o más años**

Esta aportación se detalla en la DF 4ª del RD-Ley 3/12, que da nueva redacción a la Dª 16ª de la ley 27/11.

Destaca la desaparición del Plan de Acompañamiento social, que se regulaba en el art.51.4 del ET, en la redacción anterior a la reforma, que se desarrollaba por el art.9 del RD 801/11.

El actual **Plan de Recolocación** (art.51.10 ET), para un periodo mínimo de 6 meses, debe incluir una serie **medidas que ni de lejos alcanzan la amplitud del antiguo Plan de Acompañamiento**, pues se limitan a las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados y obvian las dirigidas a evitar o reducir los efectos del ERE o las dirigidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En efecto, las medidas del exiguo **Plan de Recolocación** son:

- formación y orientación profesional,
- atención personalizada al trabajador afectado y
- búsqueda activa de empleo.

Contrasta con el anterior **Plan de Acompañamiento** social (art.51.4 ET y art. 9 RD 801/11), que debía incluir:¹⁵

- 1) Las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir sus efectos,
- 2) Las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados,
- 3) Las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

¹⁵ art. 9.2 RD 801/11: Entre las medidas dirigidas a evitar o reducir los efectos del expediente podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

- a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.
- b) Movilidad funcional de los trabajadores, que se aplicarán conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Movilidad geográfica de los trabajadores, que se aplicarán conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, que se aplicarán conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.
- f) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

3. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

- a) Recolocación externa de los mismos, que podrá ser realizada a través de empresas de recolocación autorizadas. En el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.
- b) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.
- c) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social.
- d) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.
- e) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

4. Entre las medidas para hacer posible la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

- a) Medidas económicas, financieras, industriales o de otra índole para preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado.
- b) Medidas técnicas, organizativas o de producción para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar su situación a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Si atendemos al contenido mínimo exigible en el período de consultas previsto en el art.2.2 de la Directiva 98/59¹⁶, podemos concluir que la ausencia del deber de facilitar documentación a los RRTT y la ausencia de un Plan de Acompañamiento social, entre la documentación a facilitar a los RRTT, constituyen una violación del contenido mínimo del período de consultas

2) Comunicación a la Autoridad Laboral y remisión a la E. Gestora de desempleo y a la Inspección de Trabajo y seguridad social para que informe.

Recibida la comunicación la A. laboral la remite a la gestora de prestaciones por desempleo y recaba informe ITSS que evacua en no más de 15 días.

Se establece una suerte de **facultad de control muy atenuada de la Autoridad laboral de la efectividad del período de consultas**, pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que, en ningún caso, no supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento. Entendemos que la **falta de entrega de documentación a los RRTT ya es de por sí impeditiva de la efectividad del período de consultas**, pues priva de las bases imprescindibles para llegar a un acuerdo.

3) Pasado el período de consultas el empresario comunica su resultado a la autoridad laboral

-**Si hay acuerdo** le da traslado del mismo a la Autoridad laboral, que podrá impugnarlo cuando estime que el mismo se ha alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la E. Gestora de prestación. Aunque no se diga hay que entender que los RRTT y

Secciones Sindicales disidentes del acuerdo tienen legitimación para su impugnación por los motivos previstos en el nuevo art.124.2 Ley 36/11:

- no concurrencia de causa legal indicada en la comunicación escrita
- no haber respetado el período de consultas o la autorización administrativa en caso de fuerza mayor
- fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

-**Si no hay acuerdo** el empresario remite a los RRTT y a la Autoridad laboral su decisión.

Ya no se autoriza el despido por la autoridad laboral, sino que lo decide el empresario, que se limita a comunicarlo.

-Cuando la extinción afecta a más del 50% de los trabajadores ha de comunicarse la venta de bienes por la empresa.

4) Comunicada la decisión a los RTT, el empresario notifica los despidos individualmente a los trabajadores conforme al art.53.1 ET

De esta forma **la decisión de despedir se remite directamente a los trabajadores, que habrán de impugnarla en el plazo de caducidad de 20 días hábiles quedando su acción en suspenso si se plantea conflicto colectivo de despido y sin cobrar salarios de tramitación, salvo que posteriormente (es poco probable) el empresario opte por la readmisión.**

¹⁶ Art.2.2 Directiva 98/59 Las consultas 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 destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

Ello aventura la **judicialización de los procesos de despido colectivo**, que antes en su mayor parte acababan en acuerdos¹⁷, pudiéndose fácilmente colapsar la jurisdicción social pues el RD-Ley no prevé ninguna medida de acompañamiento al respecto en relación a la planta judicial.

-Deben 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.**

- Se mantiene la **prioridad de permanencia de los RRTT**, pudiéndose establecer otras prioridades en favor de colectivos con cargas familiares, por edad o discapacidad, como en los casos de movilidad geográfica, reducciones, suspensiones, etc.

5) Frente a la decisión empresarial cabe acción por despido colectivo y demandas por despidos individuales

Si la demanda la interponen los RRTT se paraliza la tramitación de las individuales. Se introduce así una especie de conflicto colectivo por despido colectivo en que accionan los RRTT, que se regula en el nuevo art.124 de la LRJS.

-La autoridad laboral tiene legitimación para impugnar los acuerdos del período de consultas por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho o por obtención indebida de prestaciones de desempleo

6) Se mantiene la extinción por fuerza mayor como único supuesto de autorización administrativa, con independencia del nº de trabajadores afectados previa tramitación conforme al art.51 ET.

Se regulan las **peculiaridades de la extinción colectiva por fuerza mayor** en el nuevo art.51.7 ET.

Esta extinción la autoriza la autoridad laboral, que puede acordar que todas o parte de las indemnizaciones las satisfaga FOGASA.

5.4.- Despidos colectivos en Administraciones Públicas e inaplicación de las reducciones de jornada y suspensiones de contratos.

La DA 2ª del RD-Ley 3/12 extiende la aplicación del despido por causas E.T.O.P al Sector Público.

En efecto, se **extiende el despido por causas E.T.O.P individual, plural y colectivo al Sector Público**, de forma injustificable en los casos de causas técnicas, organizativas y productivas , pues la propia norma habla que han de hacerse en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

El ajuste del déficit se podrá realizar, por tanto, mediante ERE en Sector público

En este sentido, el ámbito de lo que se entiende por Sector Público se define en relación con el RDL 3/11 de 14 de noviembre que aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (ar.3.1)

¹⁷ Según el MTI: En 2009 de 3985 ERE autorizados 3683 terminaron con acuerdo y 292 sin acuerdo.

Se entiende por SECTOR PÚBLICO:

- a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.
- b) Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social.
- c) Los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las Universidades Públicas, las Agencias Estatales y cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas a un sujeto que pertenezca al sector público o dependientes del mismo, incluyendo aquellas que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad.
- d) Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras a) a f) del presente apartado sea superior al 50 por 100.
- e) Los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a los que se refieren el artículo 6.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y la legislación de régimen local.
- f) Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades integradas en el sector público, o cuyo patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 por 100 por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.
- g) Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- h) Cualesquiera entes, organismos o entidades con personalidad jurídica propia, que hayan sido creados específicamente para satisfacer necesidades de interés general que no tengan carácter industrial o mercantil, siempre que uno o varios sujetos pertenecientes al sector público financien mayoritariamente su actividad, controlen su gestión, o nombren a más de la mitad de los miembros de su órgano de administración, dirección o vigilancia.
- i) Las asociaciones constituidas por los entes, organismos y entidades mencionados en las letras anteriores.

Dada la **difficultad de encaje de la definición común de causas E.T.O.P.**, puesto que buena parte del Sector público no actúa sujeto a la competencia y al mercado¹⁸, se redefinen las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas para adaptarlas a las peculiaridades del Sector Público:

- **Causas económicas** : cuando se produzca en las mismas una **situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente** para la financiación de los servicios públicos correspondientes. Se presume la **persistencia si se produce en 3 trimestres consecutivos**.

- **Causas técnicas**, cuando se produzcan **cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público** de que se trate

- **Causas organizativas**, cuando se produzcan **cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público**.

La DA2º no regula ni el procedimiento ni las acciones frente al despido, por lo que hay que remitirse al **art.51 ET y al art.124 LRJS**. Las peculiaridades en las acciones individuales vendrán dadas por la **necesidad de reclamación previa** (arts. 69 y ss LRJS), no así en las reclamaciones de índole colectivo (art.70 y 124 LRJS)

No obstante, se plantean **numerosas dudas, como:**

- **el encaje de los criterios de igualdad, mérito y capacidad en la determinación de los trabajadores afectados por el despido colectivo, las preferencias del personal fijo frente al interino o temporal o frente al indefinido no fijo.**

- la posibilidad misma de entender como "causa objetiva", las causas económicas, pues los ingresos de la administración no dependen de las fluctuaciones de la demanda en el seno de un mercado competitivo, sino de la planificación presupuestaria que prevé unos ingresos, que tiene

¹⁸ Vid. CARLOS HUGO PRECIADO DOMÈNECH Magistrado especialista Sala de lo Social TSJ de Cataluña en Revista on line de distribución interna de la Comisión Social de Jueces para la Democracia nº nº 382. "El despido objetivo y colectivo en la Administración pública. Cuestiones que plantea la ley 35/2010 de 17 de septiembre y el RD 801/11 de 10 de junio. Especial referencia a la Administración Local catalana.

la potestad de incrementar o reducir por la vía impositiva, y unos gastos, que también dependen de la voluntad de la administración.

En este sentido, las causas determinantes de la nulidad de los despidos colectivos: fraude, dolo, abuso de derecho, habrán de ser tenidas en especial consideración cuando el empresario forme parte del Sector Público.

Por poner un ejemplo gráfico, que un Alcalde decida invertir la totalidad o una parte importante del presupuesto municipal en erigir una escultura de dudoso gusto y sobrevalorada, que lleve a las arcas públicas a una situación de déficit o desajuste durante 3 trimestres consecutivos, amén de las responsabilidades que pueda acarrear en otros órdenes, no puede considerarse como una causa económica, sino como un abuso de derecho, fraude o dolo, si la finalidad era crear artificialmente la situación de déficit para despedir.

Por otro lado, en la DA 3ª del RD-Ley 3/12 se **excluye la aplicación de la flexibilidad interna al Sector público, cuando consiste en: Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativa o de producción o derivadas de fuerza mayor.**

Sin embargo, **se puede aplicar dichas medidas de flexibilidad interna a las que se financian mayoritariamente por ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones de mercado**

5.5.- Despido objetivo: falta de adaptación a las modificaciones técnicas y faltas de asistencia justificadas por enfermedad

El art.18.4 del RD-Ley 3/12 modifica el art.52b) ET, de forma que en la causa de falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas, **se impone la obligación al empresario de ofrecer un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas.**

Durante la formación se suspende con obligación de abono del salario medio

La extinción no puede acordarse hasta que hayan transcurrido como mínimo 2 meses desde la modificación o desde el fin de la formación. (vid comentarios en epígrafe 2.2.1)

El art. 18.5 del RD-Ley 3/12 modifica el art.52d) ET, y en la **causa de faltas de asistencia justificadas se suprime la referencia al índice de absentismo total**

No obstante, se mantiene la relación de faltas de asistencia no computables

5.6.- Despido objetivo: forma e indemnización

-Forma

-El art.18.6 RD-Ley 3/12 da nueva redacción al art.53.4 ET definiendo los supuestos de procedencia en lugar de los de improcedencia. **Para la procedencia basta la acreditación de la causa y el cumplimiento de los requisitos formales del art.53.1.** En caso contrario el despido es improcedente. Se mantiene, pues la supresión de la nulidad por defecto de forma ya operada por la Ley 35/2010

En este punto se suscita la duda, que ya viene de la reforma introducida por la Ley 35/2010 y su antecesor, RD-Ley 10/10, consistente en **si puede considerarse la absoluta falta de forma escrita (ej. despido objetivo verbal), como un supuesto de improcedencia por incumplimiento de forma o, más bien, como un supuesto de nulidad del art.53.4 ET por violación del derecho de defensa del trabajador, pues tiene dicho el TS, que relaciona la suficiencia de la expresión de la causa con dicho derecho de defensa,**¹⁹ **doctrina que recientemente se ha aplicado incluso a los casos de "despido Exprés"**²⁰.

¹⁹ doctrina del TS sobre la necesaria determinación de la causa en la comunicación escrita del trabajador, viene sintetizada en la reciente STS de 19 septiembre 2011 RJ 2011\7056, que recoge la de STS 30/03/10 (RJ 2010, 2482) [-rcud 1068/09 -], que ha sido

En este sentido, desde la perspectiva del derecho de defensa: la falta de comunicación escrita, la inexpressión de causa o la expresión de una causa inconcreta, no serían sólo un defecto de forma generador de la mera improcedencia sino que podrían generar indefensión en el trabajador y plantearse la vulneración del art.24.1 de la CE como motivo de nulidad del despido, al amparo del art.53.4 ET.

-Indemnización:

La reforma, en su art.18.7 , **reduce la indemnización por despido improcedente** de:

-45 días/año con un máximo de 42 mensualidades

a

- 33 días/año con un máximo de 24 mensualidades

En este punto la norma hace una misteriosa afirmación al decir en el nuevo redactado del art. 56.1 ET que **"El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo"**

Misteriosa porque desde siempre la doctrina ha entendido que la decisión empresarial de despedir tiene efectos constitutivos, no condicionados al abono de la indemnización y menos tras la reforma del art. 53.4 ET que considera improcedente el despido (ya consumado) en que no se pongan a disposición del trabajador las cantidades a que se refiere el art.53.1 ET. Por otro lado, el cese efectivo puede tener lugar antes del despido: preaviso, ausencia, IT, etc, con lo que sólo podemos calificar el redactado como defectuoso.

En cuanto a las indemnizaciones derivadas por **despidos producidos tras la entrada en vigor de la reforma respecto de contratos anteriores a la misma**, hay que estar a lo que dispone la DT 5ª RD-Ley 3/12 que, en síntesis establece:

-La indemnización de 33 días/año con un máximo de 24 en los despidos improcedentes se aplica a los contratos suscritos a partir de 12/02/12

-Los contratos anteriores a 12/02/12 tienen una indemnización de 45 días por los años de servicios anteriores a 12/02/12 y de 33 días por los que se presten tras tal fecha

-Se fija un tope de 720 días de indemnización salvo que del período anterior resulte un tope superior que no podrá exceder de 42 mensualidades.

- Los contratos de fomento de empleo se rigen por la DT 6ª

reproducida por las de 01/07/10 (RJ 2010, 6777) [-rcud 3439/09 -] y [30/09/10 (RJ 2010, 7795) -rcud 2268/09 -] en las que se dice:

(...) Una vez determinado el concepto de causa, como causa concreta y próxima, la suficiencia de la expresión de la misma ha de ponerse en relación con el derecho de defensa del trabajador. Así, tiene dicho el TS, en STS 22 febrero 1993 (Rj 1993\1226) que :
"Cuando la carta de despido, considerada en su contenido y no en atención a argumentos externos o hipotéticos (...), es sobradamente suficiente, ..., para articular la defensa jurisdiccional del trabajador despedido no cabe la calificación de nulidad de despido, sino que es necesario entrar en la valoración de su procedencia o improcedencia. La doctrina correcta en este punto es la contenida en la Sentencia de esta Sala de 30-10-1989 aportada para comparación que no exige exhaustividad en la consignación de las conductas imputadas, sino sólo indicación clara y concreta de las mismas de suerte que el trabajador pueda identificarlas para la articulación de su defensa jurisdiccional" .

²⁰ STS 10 noviembre 2011 Roj: STS 8041/2011, Recurso: 394/2011.

5.7.- Supresión de salarios de tramitación

Como novedad importante de la reforma (art.18.8), ésta modifica el art.56.2 ET y se **suprimen los salarios de tramitación, que sólo subsisten en caso de opción por la readmisión, y de despido de representantes de los trabajadores o delegados sindicales**, por lo que se **incentiva la opción por la indemnización**.

Por tanto, el trabajador habrá de sufragar el coste de demora en la resolución de la acción de despido, desincentivándose así su ejercicio, como **medio indirecto de huir del control judicial**.

Téngase en cuenta que el TC, en su **STC 84/2008** de 21 de julio ya se pronunció sobre la razonabilidad de la distinción en cuanto a salarios de tramitación entre los supuestos de opción por readmisión y de opción por indemnización²¹, por lo que **no se infringe el art.14 CE y tampoco el art. 24 CE**, relativo a la tutela judicial efectiva, **al desestimar el TC que los salarios de tramitación en la regulación dada por el RD-Ley 5/02 atenten contra el principio de seguridad jurídica, en tanto que el trabajador se ve inmerso en un proceso judicial cuya finalización no puede prever; ni al produzcan una desigualdad esencial en el procedimiento y en la tutela que el juez puede dispensar, en la medida en que la Ley permite que sea el empresario el que determine arbitrariamente la extensión de su propia condena**.

Así mismo, continuando con la reforma, como novedad destacable, **desaparece el conocido como "despido exprés", introducido por la Ley 45/02 que carece de sentido ante la supresión de los salarios de trámite**.

- En el caso de delegados sindicales o representantes legales de los trabajadores, los salarios de trámite se devengan tanto en el caso de la indemnización como en el de la readmisión.

Para terminar, en cuanto a la responsabilidad del Estado, el art. 18.10 limita la responsabilidad del Estado a los salarios de tramitación en caso de readmisión.

5.8.- Despido y desempleo

El art.18.11 a 18.13 de la reforma modifica los arts. 209.4 y 209.5a) de la LGSS y, en primer lugar, **suprime la demora del nacimiento del derecho a la prestación de desempleo a la conclusión del período correspondiente a los salarios de tramitación, al haber desaparecido éstos**.

En segundo lugar, en las resoluciones de procedimientos de despido o extinción, en los supuestos de que la **considere improcedente el despido y se opte por indemnización desaparecen las regulaciones relativas a los salarios de tramitación y su relación con la prestación de desempleo**.

²¹ STC 84/2008 de 21 de julio: "... condicionar el derecho a la percepción de los salarios de tramitación a la vigencia de la relación laboral, reconociendo dicho derecho al trabajador que, por causa de la readmisión, debe entenderse que ha mantenido en todo momento en vigor su relación laboral con la empresa, pese a no haber prestado servicios efectivos por causa a él no imputable, mientras que no se le reconoce a aquel cuyo contrato de trabajo ha quedado definitivamente extinguido en la fecha del despido, constituye una opción que el legislador ordinario puede legítimamente adoptar sin vulnerar las exigencias del principio de igualdad, al incidir sobre situaciones claramente diferenciadas desde la perspectiva de la finalidad contemplada, y ello con independencia de la concepción que se mantenga sobre la naturaleza jurídica, salarial o indemnizatoria, de los salarios de tramitación, cuestión tradicionalmente polémica, doctrinal y jurisprudencialmente, que, en todo caso, resulta ajena al ámbito de esta jurisdicción constitucional de amparo"

Ahora el trabajador continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibir las con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo. Así las cosas, los 15 días para solicitar la prestación de desempleo han de computarse desde:

- la fecha del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso,
- desde la de la resolución judicial.

5.9.- FOGASA

El art.19 de la Reforma modifica el art.33.8 del ET

En empresas de menos de 25 trabajadores las extinciones del art.51,52 ET o 64 Ley 22/03 parte de la indemnización correspondiente la abona FOGASA en cuantía de 8 días de salario por año de servicio, salvo cuando la extinción se declare improcedente en conciliación administrativa, judicial o sentencia. Ahora la indemnización se limita a los supuestos de trabajadores indefinidos, lo que puede incentivar el despido de éstos frente a los temporales.

Como mejora a destacar en este punto **se excluyen las indemnizaciones del FOGASA en supuestos de extinciones declaradas improcedentes**, sea en conciliación administrativa o judicial, sea en sentencia.

VI.- MODIFICACIONES DE LA LEY 36/2011 DE 10 DE OCTUBRE REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.

Las reformas operadas en la legislación sustantiva, en materia de suspensión temporal de contrato, reducción de jornada, despido colectivo, supresión de los ERE, supresión de los salarios de tramitación, inclusión del Sector Público dentro de los destinatarios de las medidas de extinción colectiva y demás medidas introducidas por el RD-Ley 3/12, reclamaban lógicamente una modificación de la legislación procesal, que ha supuesto la introducción de las primeras novedades en la recientemente aprobada Ley 36/11 de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), todas ellas agrupadas en el Capítulo V (arts.20-23) del RD-Ley 3/12.

Destaca de entre todas la **creación de una nueva modalidad procesal de despido colectivo**, que se contempla en el art.124 LRJS, atribuyéndose la competencia de la misma a las Salas de los TSJ y a la AN, sin que la ley contemple ninguna modificación o refuerzo de la Planta Judicial, que unido a la más que probable disminución drástica de los ERE con acuerdo, **supondrá en poco tiempo un auténtico colapso de la ya saturada Jurisdicción Social.**

6.1.- Jurisdicción y competencia

El art.20 del RD-Ley 3/12 regula la jurisdicción y competencia y modifica los arts.2n), 6.2a), 7, y 8.1 de la LRJS.

Las novedades en la materia son las que siguen:

- **Jurisdicción** (art.2n) LRJS), en materia de impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral, **se suprime la competencia revisora de las resoluciones administrativas recaídas en ERE de suspensión, reducción de jornada y extinción**, pues tales ERE se han suprimido y por tanto ahora hay dos procedimientos:

-**El individual del art.138:** que corresponde a los trabajadores afectados por las medidas de flexibilidad interna; y

-**el colectivo del art.153.1 LRJS:** que se prevé para la impugnación por los RRTT y demás sujetos con legitimación colectiva (vid. art.154 LRJS), las decisiones empresariales de carácter colectivo sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensiones de contrato y reducciones de jornada

-Competencia objetiva de los Juzgados de lo Social: (art.6.2a) LRJS)

Se excluyen de la competencia objetiva de los juzgados de lo social la revisión de las resoluciones administrativas de la autoridad laboral dictadas en los ERE, que han sido suprimidos, a excepción de los dictados en supuestos de fuerza mayor (art.51.7 ET), que aún han de ser autorizados por la autoridad laboral y que pueden tener cabida en la norma del art.2.n) y 6a) LRJS.

- Competencia objetiva y funcional de las Salas de lo Social de los TSJ: (art.7)

Se añade la competencia para **conocer las acciones de despido colectivo formuladas por los RRTT cuando no extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior a la CA**. Esta competencia, como se dijo supondrá un notable incremento del trabajo de las Salas, sin que exista previsión alguna sobre modificación o refuerzo de planta judicial.

Se añade la competencia para conocer de **los recursos de suplicación contra los autos de los jueces de lo mercantil previstos en los artículos 64.8²²** (autorización de suspensión o extinción colectiva de contratos de trabajo por el Juzgado Mercantil) y **197.8** (incidente concursal) ²³ de la Ley 22/2003, de 9 de julio.

- Competencia objetiva de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional:

-Se suprimen las competencias en materia de revisión de la autorización administrativa en ERE de suspensión, reducción jornada o extinción, que han desaparecido.

- Se añade la **competencia sobre procesos de despido colectivo impugnados por los RTT cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una CA**.

Tales competencias también exigirían una revisión de la planta de la Sala Social de la AN, que no se ha previsto por el legislador.

6.2.- Actos procesales

El art.21 de la reforma modifica el art.43.4 LRJS relativa a la habilitación del mes de agosto, de forma que **habilita el mes de agosto para los procesos de extinción del contrato de trabajo de carácter colectivo del art.51 ET**, se suprime la referencia de la impugnación de los ERES en materias de flexibilidad interna (suspensión, reducción, movilidad geográfica, etc), que ahora se impugnan directamente por el proceso del art.138, y por los correspondientes procesos individuales, para los que también se habilita el mes de agosto

6.3.- Evitación del proceso

EL art. 22 de la reforma modifica el art. 64.1 y 70.1 LRJS, variando los supuestos exceptuados de conciliación o reclamación previa, con las siguientes novedades:

-Supuestos exceptuados de conciliación:

-Procesos de impugnación de despidos colectivos por los RRTT(art.124 LRJS)

-Procesos de impugnación de la suspensión del contrato y reducción de jornada por causas E.T.O.P o fuerza mayor

²² art.64 8. Ley 22/03: Contra el auto a que se refiere el apartado anterior, la administración concursal, el concursado, los trabajadores a través de sus representantes y el Fondo de Garantía Salarial (en adelante FOGASA) podrán interponer recurso de suplicación, así como el resto de recursos previstos en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (RCL 1995, 1144, 1563), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, que se tramitarán y resolverán ante los órganos jurisdiccionales del orden social, sin que ninguno de ellos tenga efectos suspensivos sobre la tramitación del concurso ni de los incidentes concursales.

Las acciones que los trabajadores o el FOGASA puedan ejercer contra el auto en cuestiones que se refieran estrictamente a la relación jurídica individual se sustanciarán por el procedimiento del incidente concursal en materia laboral. El plazo para interponer la demanda de incidente concursal es de un mes desde que el trabajador conoció o pudo conocer el auto del juez del concurso. La sentencia que recaiga será recurrible en suplicación.

²³ Art. 197.8 Ley 22/03. Contra la sentencia que resuelva incidentes concursales relativos a acciones sociales cuyo conocimiento corresponda al Juez del concurso, cabrá el recurso de suplicación y los demás recursos previstos en la Ley de Procedimiento Laboral, sin que ninguno de ellos tenga efectos suspensivos sobre la tramitación del concurso ni de ninguna de sus piezas.

-Supuestos exceptuados de reclamación previa:

- Procesos relativos a la impugnación del despido colectivo por los RRTT, en coherencia con la DA2ª de la reforma que prevé la posibilidad de este despido en el Sector Público
- Se exceptúa del requisito de reclamación previa los procesos relativos a suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor

6.4.- Modalidades procesales

En este capítulo, el art.23 de la reforma establece una serie de novedades de indudable interés, que podemos clasificar como sigue:

6.4.1 Adecuación de la norma procesal a la supresión de los salarios de tramitación salvo para los casos de readmisión y despido de los RRTT.

La trascendental modificación de los salarios de tramitación del art.56.2 ET, a que la reforma da nuevo redactado, implica la modificación de las referencias que los mismos hacía la norma procesal.

En este sentido destacan las siguientes modificaciones:

Procesos por despido:

Se modifican el art.110.1 y 111.1b)

-En los sentencias que declaran improcedente el despido se añade **la condena al abono de los salarios de tramitación en los supuestos de opción por readmisión** y se **suprime del contenido de la condena los salarios de tramitación en los casos distintos a opción por readmisión**, pues en estos casos han desaparecido.

- Se suprimen los salarios de tramitación como contenido del fallo en los casos de declaración de extinción de la relación en sentencia.

-En los casos de opción del empresario por indemnización se suprime la referencia del art.111.1b) LRJS a que no procede el abono de salarios de tramitación mientras penda el recurso, pues han desaparecido los salarios de indemnización en tales supuestos.

6.4.2 Nuevo proceso de conflicto colectivo por despido

Este proceso, que es consecuencia directa de la supresión de los ERE y de la innecesariedad de revisión de una actividad administrativa previa ahora inexistente; se ubica sistemáticamente en el Capítulo IV del Título II del Libro II bajo la rúbrica "*De la extinción del contrato por causas objetivas por despido colectivo y otras causas de extinción*", que ahora abarca dos secciones, la segunda de las cuales (art.124 LRJS) se dedica en exclusiva al nuevo proceso de despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor

Esta nueva modalidad procesal será de aplicación a los despidos colectivos iniciados con posterioridad a 12/02/12, conforme a la DT 11ª

Este proceso tiene una **innegable naturaleza de conflicto colectivo**, por el objeto, que excluye reclamaciones individuales, incluso las relativas a los RRTT; por la legitimación, que se reserva a representantes legales o sindicales de los trabajadores; por el efecto suspensivo que produce en las demandas individuales de despido.

Se trata, además de un proceso **urgente y de preferencia absoluta** en su tramitación, pues sólo cede ante los de tutela de derechos fundamentales.

La regulación de este nuevo proceso ha supuesto también la supresión, dentro del proceso de impugnación de actos administrativos en materia laboral el apartado 11 del art.151 LRJS en que

se regulaba los efectos de las sentencias que dejaban sin efecto las resoluciones administrativas de los ERE.

a) Competencia objetiva: le corresponde a las Salas Sociales de los TSJ o a la Sala Social de la AN, en función de si el despido colectivo "extiende sus efectos a un ámbito superior o no a una Comunidad autónoma"

El problema viene dado por lo que entendamos por "efectos", que puede referirse a los despidos o también a las medidas complementarias: movilidad geográfica, modificación sustancial, pues las mismas pueden tener impacto en varias CCAA mientras que puede haber despidos sólo en una. Al contrario, una interpretación literalista nos lleva a atribuir la competencia a la AN bastando para ello que un despido se produzca fuera del ámbito de la CA.

Así mismo, dada la naturaleza de conflicto colectivo que tiene este procedimiento podremos interpretar "efectos", en función del ámbito de la empresa (autonómico o superior).

En este punto ya contamos con las interpretaciones efectuadas por el TS del art.7 y 8 LRJS:

El TS ha entendido que los efectos son los que afectan a los trabajadores individuales afectados por el conflicto (STS 25/10/2004- rec 5046/2003)

Por otro lado en STS 01/04/2004- rec 49/03, se declara la competencia de la AN para conocer de un conflicto que afecta a la totalidad de la plantilla de trabajadores de la entidad de ahorros de Canarias que tiene oficina en Madrid, aunque sólo sea una, porque por muy reducidos que puedan ser, desde un punto de vista cuantitativo, los efectos que el presente conflicto pueda conllevar para trabajadores que prestan sus servicios en la oficina de Madrid, lo que resulta claro es que tales efectos no quedan circunscritos al ámbito territorial de la CA de Canarias.

Sin embargo, el sólo hecho de que la empresa tenga centros en diversas CA no es por sí mismo determinante de la competencia de la AN, pues lo relevante son los efectos del conflicto, que en el caso visto por la STS 21/03/06-rec 1044/05, se centraban en un centro de trabajo concreto.

En la más reciente STS de 10/06/09, rec-125/08; se distingue entre el ámbito del acuerdo o convenio regulador de una determinada situación y el ámbito real del conflicto, cuando se trata de interpretar o aplicar una norma cualquiera que fuera su naturaleza, siempre se ha mantenido la tesis de que es el ámbito del conflicto y no el ámbito del Convenio el que determina la competencia.

En conclusión, a la vista de tal doctrina, podemos aventurar que la competencia corresponderá a las Salas de los TSJ cuando los despidos realizados o los efectos derivados del ámbito del acuerdo alcanzado en período de consultas se ciñan a una sola CA, mientras que corresponderá a la AN cuando, aunque sea sólo uno, se produzcan despidos fuera de la CA en cuestión o se produzcan efectos derivados del acuerdo fuera de la CA autónoma en cuestión.

b) Legitimación:

-Activa: le corresponde a los representantes legales o sindicales de los trabajadores, entre los que hemos de entender incluida la Comisión designada ad hoc en las empresas que no contaran con los mismos al momento de iniciarse el período de consultas, conforme al art. 51.2 y 41.4 ET.

En caso de acuerdo en período de consultas también goza de legitimación activa la autoridad laboral

Carecen de legitimación activa los RRTT que hayan firmado el acuerdo en el periodo de consultas, pues los mismos han de ser demandados, como establece el art.124.3 LRJS. -

-Pasiva: le corresponde al empresario siempre y a los representantes de los trabajadores en los casos de acuerdo impugnado

c) Objeto del proceso:

El objeto depende de si hubo o no acuerdo en fase de consultas.

Si no lo hubo el objeto es la **decisión empresarial** sobre despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor,

Si hubo acuerdo, el objeto es **el acuerdo alcanzado por el empresario con los RRTT** en los mismos casos.

Se excluyen de esta modalidad procesal la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, que se rige por lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con ciertas especialidades

d) Demanda:

Ha de interponerse 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 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y **no exige ni conciliación ni reclamación previa** (arts 64 y 70 LRJS)

La demanda habrá de cumplir con los **requisitos generales de forma y contenido del art.80 LRJS**, sin embargo, **se tasan los motivos de la demanda** en:

a) Que **no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.**

b) Que **no se ha respetado lo previsto en los artículos 51.2 ET** (período de consultas) **o 51.7 ET** (autorización de la autoridad laboral en el caso de Fuerza mayor)

c) Que la **decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.**

-Se excluyen del proceso de impugnación colectiva las pretensiones relativas a prioridades de permanencia, que se remiten al proceso de impugnación individual

El objeto del proceso se ciñe pues a la existencia de la causa alegada, al cumplimiento del período de consultas o la autorización y a la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

En primer lugar, hay que destacar que esta **predeterminación del objeto del proceso en el plano causal puede incidir en el derecho a la tutela judicial efectiva**, cuyo contenido, conforme al art.10.2 CE debe ser contemplado a la luz del art.9 Convenio 158 OIT, ratificado por España y que impone a los que, en este caso las Salas del TSJ o AN estén facultadas para examinar las **causas invocadas** para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre **si la terminación estaba justificada. La limitación del examen a la concurrencia de la causa obviando su justificación, que ha desaparecido del art.51 ET, pues ahora nos se exige ningún fin constitucionalmente legítimo, como la necesidad de mantener o mejorar la viabilidad de la empresa, su volumen de empleo, la competitividad, hace que este precepto tenga un, cuanto menos, difícil encaje constitucional.**

En segundo lugar, desde la perspectiva contraria, parece que **se amplía el control judicial de la decisión empresarial** a supuestos hasta ahora ceñidos a los acuerdos logrados en período de consultas, pues el objeto de la demanda se establece con indiferencia de si hay o no acuerdo en período de consultas, con lo que **los criterios jurídicos indeterminados, consistentes en fraude, dolo, coacción o abuso de derecho** ya no van a servir sólo de parámetro para valorar el acuerdo logrado en el período de consultas, sino, como evidencia la literalidad del precepto, **para valorar la decisión empresarial** de extinción colectiva.

Por esta vía, parece que inadvertida por el legislador, si atendemos al contenido de la exposición de motivos, se **recupera el jurisprudencialmente malogrado despido nulo por fraude de ley²⁴, pues la consecuencia establecida pues el art.124.9 LRJS prevé que la sentencia declarará nula la decisión extintiva (...) cuando la medida empresarial se haya efectuado (...) con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.**

- Admisión a trámite de la demanda:

-Admitida a trámite la demanda SJ requiere para en 5 días se presente documentación y actas del período consultas y la comunicación a la A. laboral del resultado.

En este punto ya hemos comentado que desaparece la documentación (más allá de una mera memoria explicativa) que antes el empresario había de presentar ante la Autoridad laboral (arts. 6-8 RD 801/11), lo que significa que la norma puede presentar problemas de encaje en las exigencias de contenido informativo que ha de tener el periodo de consultas conforme a la Directiva 98/59 (art.2.3.a)

-Se requiere al empresario para que en 5 días notifique a los trabajadores que puedan ser afectados por el despido colectivo, la existencia del proceso, para que en 15 días comuniquen un domicilio a efectos de notificar sentencia.

En este punto, se impone al empresario la carga de efectuar actos procesales de comunicación respecto de partes que tienen un conflicto de intereses evidente con el mismo, lo que puede arrojar problemas en la práctica, por ausencia o defectos en las notificaciones. **Tengamos en cuenta que cuando se ha iniciado el proceso de despido colectivo los despidos ya están consumados y, por tanto, al empresario sólo le consta el domicilio del contrato**, por lo que si el trabajador ha cambiado de domicilio a consecuencia del despido su localización empresarial será compleja

- Si el empresario se niega injustificadamente a notificar a los trabajadores se reitera el requerimiento y pueden imponerse sanciones.

- Al admitirse demanda SJ pide copia del expediente administrativo a la A. Laboral.

-Juicio:

-La Citación a juicio ha de producirse transcurridos 10 días hábiles desde finalización plazo interposición demanda.

- El juicio se celebra o en única convocatoria dentro de los 15 días siguientes.

-Se acuerda traslado previo entre las partes con 5 días de antelación al acto del juicio de la prueba documental o pericial, que por su volumen o complejidad sea conveniente examinar con carácter previo al juicio.

-Sentencia: se dicta en 5 días siguientes a celebración . El contenido de la sentencia, en congruencia con el contenido tasado de la demanda, ha de declarar:

- La **decisión extintiva ajustada a derecho** si:

- a) se ha cumplido procedimiento y
- b) se acredita la causa legal esgrimida

-La **decisión extintiva no ajustada a Derecho**, cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

²⁴ SSTs 2 de noviembre de 1993 (A.8346) y 19 de enero de 1994 (A.352), entre otras

- La **decisión extintiva nula** cuando:

- a) incumplido procedimiento de consultas o autorización (arts.51.2 y 51.7)
- b) vulneración ddf y llpp, fraude, dolo, coacción o abuso de derecho

- Firme la sentencia se notifica a las partes a los trabajadores que puedan ser afectados por el d. colectivo, a la A. Laboral , a la E. gestora de desempleo y a la Admón . SS.

Recursos: se establece la irrecurribilidad de las resoluciones de trámite salvo la declaración inicial de incompetencia y la sentencia que recaiga es recurrible en casación ordinaria

6.4.5 Nuevo proceso de impugnación individual de extinción del contrato de trabajo

Se regula en los arts.120-123 de la LRJS, con las especialidades previstas en el art. 124.11 LRJS, que pasamos a detallar:

a) **Si el objeto de debate son las preferencias de determinados trabajadores** , éstos han de ser demandados. Pensemos que a parte de las clásicas preferencias de los represnetantes legales y sindicales la reforma (art.51.5 ET) permite que en Convenio colectivo o en el propio acuerdo logrado en período de consultas se establezcan prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

También hay que demandar a los RRTT si la medida extintiva cuenta con la conformidad

- **El proceso de impugnación del despido colectivo por los RRTT suspende los procesos de impugnación individual hasta la resolución del colectivo.** La sentencia del proceso de d. colectivo tiene fuerza de cosa juzgada en los procesos individuales, igual que en el proceso de conflicto colectivo. (art.160.3 LRJS)

RESUMEN DE EFECTOS DE LA SENTENCIA DE DESPIDO COLECTIVO EN LAS SENTENCIAS DE DESPIDOS INDIVIDUALES

-**Si el despido colectivo se declara nulo**, también lo serán los individuales;

-**Si el despido colectivo se declara no ajustado a derecho** porque el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva, los despidos individuales serán:

- Improcedentes (art.53.4c) ET);
- Nulos, si concurre alguna causa de nulidad en el despido en particular, conforme al art. 53.4 ET y 122.2 LRJ (distintas a las de nulidad del despido colectivo)
- Nulos, por llevarse a cabo sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

-**Si el despido colectivo se declara ajustado a derecho:** (porque se ha cumplido procedimiento y se acredita la causa legal esgrimida) el despido individual será procedente y tendrá derecho a la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año un año y con un máximo de doce mensualidades; siempre que:

- no concurre una causa de nulidad del despido individual de las previstas en el art.53.4 ET o 122.2LRJS

- no sea nulo el despido individual por llevarse a cabo sin respetar las prioridades de permanencia
- no concurre una causa de improcedencia consistente en el incumplimiento de los requisitos de forma del art.53-1 ET.

Para terminar, como supuesto a parte, no precedido de proceso de despido colectivo competencia de las Salas del TSJ o AN, sino del Juez de lo Mercantil, también se considera nulo el despido individual cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

6.4.4 Nuevo proceso de impugnación individual de las suspensiones de contrato y reducciones de jornada por causas ET.OP y fuerza mayor.

El art.23.7 de la reforma modifica el art.138 LRJS, y regula el nuevo proceso de impugnación individual de las suspensiones de contrato y reducciones de jornada por causas E.T.O.P y fuerza mayor, que se sigue por los mismos trámites que los de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo con algunas novedades como que se amplía la posibilidad de recurrir la sentencia a los supuestos de modificación sustancial colectiva, suspensiones y reducciones de jornada colectivas

En estos casos se sigue el mismo esquema procesal que en los despidos colectivos, y, por tanto en los casos de:

- movilidad geográfica
 - modificación sustancial de las condiciones de trabajo no derivadas de convenio colectivo sea de sector o de empresa (vid art.82.3 ET)
 - suspensiones de contrato y reducciones de jornada por causas ET.OP y fuerza mayor
- las decisiones de carácter colectivo tienen su cauce por la vía de un conflicto colectivo que paraliza los procesos individuales y tiene fuerza de cosa juzgada sobre los mismos, y que se regula en el art.153.1 LRJS. En efecto, el art.23.9 de la reforma modifica el art.153.1 LRJS y en los procesos de conflicto colectivo se añaden las decisiones empresariales colectivas sobre las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa

En cuanto a los procesos individuales, el art.138 LRJS no ha sido sustancialmente variado, salvo para añadir a los supuestos que ya preveía los de suspensiones de contrato y reducciones de jornada por causas ET.OP y fuerza mayor. Estos procesos individuales no tienen acceso a suplicación.

6.5.- Medios de impugnación

6.5.1 Recurso de suplicación

El art. 24.1 de la reforma modifica el art.191.2e) LRJS e introduce como novedad que se añaden a los **supuestos excluidos de recurso de suplicación, los procesos relativos a las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 ET que afecten a un número de trabajadores inferior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 ET**

El art.24.2 de la reforma modifica el art 191.3 LRJS excluyendo del recurso de suplicación los procesos por despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores, de forma lógica, pues el conocimiento de los mismos corresponde o a las Salas Sociales de los TSJ o a la Sala Social de la AN .

Por esa razón, aunque del tenor literal del precepto podría parecer que abierta la posibilidad de recurrir en suplicación tales sentencias cuando la impugnante sea la autoridad laboral, no es posible por falta de competencia funcional de las Salas de lo Social (TSJ y AN), ya que frente a dichas sentencias sólo cabe casación ordinaria.

6.5.2 Recurso de casación

La reforma, en su art.24.3, modifica el art.206.1 LRJS y excluye del recurso de casación las sentencias dictadas en relación con ERE, que han desaparecido

6.6.- Ejecución de sentencias

- En el auto de resolución del incidente de no readmisión se remite en cuanto a las percepciones relativas a indemnización por despido y salarios de tramitación, al nuevo contenido del art.56 ET que excluye los salarios de tramitación salvo en casos de opción por readmisión y de despido de los RRTT.

VII.- CUADRO RESUMEN DE DISPOSICIONES NO ARTICULADAS

7.1. DISPOSICIONES ADICIONALES

7.1.1- DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Financiación, aplicación y control de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales

- Se imputan las bonificaciones previstas al presupuestos del SPEE
- Las reducciones de cuotas para contrataciones y transformaciones de contratos para la formación y aprendizaje se imputan al presupuesto TGSS.
- Se establece la automaticidad de las bonificaciones y reducciones de cuota.
- Se regula la comunicación TGSS y SPEE sobre el nº de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas.
- Se regula la comunicación del SPEE con la ITSS sobre nº de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, etc.

7.1.2.- DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Aplicación del despido por causas E.T.O.P al Sector Público

Cuestión que ya hemos comentado en 5.4

7.1.3.- DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Inaplicación salvo en ciertos casos del art.47 ET sobre reducción de jornada y suspensión de contratos

Cuestión que ya hemos comentado en 5.4

7.1.4.- DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Control de IT por MATEP

Se establece un plazo de 6 meses para regular reglamentariamente la gestión de IT por las MATEP.

7.1.5.- DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

- Se añaden a las funciones que ya tenía la CCNCC las funciones previstas en el RD-LEY 3/2012, en concreto las funciones pseudo arbitrales del art.82.3 RDL1/95 en su nueva redacción.
- Se prevé que para el 12 de marzo se haya dictado un RD que regule la CCNCC

7.1.6.- DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Contiene la previsión de medidas de apoyo que defiere al reglamento para el desarrollo de las funciones pseudo-arbitrales de dudosa constitucionalidad que contempla la reforma (vid. epígrafe 4.5)

7.1.7.- DISPOSICION ADICIONAL SÉPTIMA

Normas especiales para las Entidades de Crédito

Se aplican las siguientes normas especiales a las E.C

1) Indemnizaciones por terminación del contrato.

Las apoyadas por el FROB tienen limitadas las indemnizaciones por extinción de contrato
Se exceptúan los directivos incorporados después de la participación o apoyo del FROB.

2) Extinción del contrato (laboral o no) de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito por razón de imposición de sanciones en materia de disciplina de entidades de crédito, sin derecho a indemnización, con independencia de que ésta se hubiera pactado

Se considera incumplimiento contractual laboral grave y culpable, justificante de despido disciplinario: la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo 12.1 de la Ley 26/1988, de 29 de julio, sobre Disciplina e Intervención de las Entidades de Crédito, que castiga las faltas muy graves listadas en el art.4 Ley 26/88

3) Suspensión del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito., que supondrá la exoneración recíproca de las obligaciones de trabajar o prestar servicios y de remunerar por el trabajo o por la prestación de aquéllos.

Puede producirse por:

- Expediente de disciplina de E. Crédito (art.24 Ley 26/88)
- Cuando el Banco de España acuerde la sustitución provisional de los órganos de administración o dirección

7.1.8.- DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.

Especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del Sector Público Estatal

Se establecen **especialidades en ciertos contratos mercantiles y de alta dirección del SPE**, incluso a los celebrados con anterioridad a 12/02/12 en relación a las siguientes materias:

-Indemnizaciones por extinción, cualquiera que sea la fecha del contrato:

indemnización no superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades.

No se tiene derecho a indemnización si el titular del contrato mercantil o de alta dirección es, además, funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales, o sea empleado de entidad integrante del sector público estatal, autonómico o local con reserva de puesto de trabajo.

- Retribuciones: se tasan y acotan las retribuciones, clasificándolas en básicas y complementarias, que comprenden un complemento de puesto y un complemento variable.

Estos complementos serán asignados por parte de quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad o, en su caso, por el accionista

-Control de legalidad y nulidad de cláusulas opuestas a esta DA.

Los contratos a que se refiere la presente disposición que se suscriban se someterán, antes de formalizarse, al informe previo de la Abogacía del Estado u órgano que preste el asesoramiento jurídico del organismo que ejerza el control o supervisión financiera de la entidad del sector público. Las cláusulas contrarias a esta DA son nulas

7.1.9.- DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.

Adaptación de los Convenios Colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional

(vid. epígrafe 4.1)

El 12/02/13 los CCol se deberán adaptar al nuevo sistema de clasificación profesional.

7.2 DERECHO TRANSITORIO

7.2.1 DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Régimen transitorio de actuación de las ETT como Agencias de colocación

- Las ETT no autorizadas definitivamente a 12/02/12 pueden actuar como agencias de colocación con ciertos requisitos
- Las ETT han de hacer constar su nº de autorización en su publicidad y ofertas de servicios a trabajadores hasta que no tengan nº de autorización como agencia de colocación
- La norma supletoria es la Ley 56/03
- Se autoriza el desarrollo reglamentario

7.2.2 DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Bonificaciones de contratos vigentes

Los contratos bonificados hasta 12/02/12 siguen rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su celebración o de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción

7.2.3 DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

Normas sobre reposición de las prestaciones por desempleo

Los contratos de trabajo extinguidos antes de 12/02/12 se rigen, en cuanto a la reposición de las prestaciones por desempleo por la normativa vigente en el momento en que se produjo el despido o la resolución administrativa o judicial que autorizó la extinción del contrato.

7.2.4 DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.

Vigencia de los convenios colectivos denunciados a la entrada en vigor de la reforma

Los Ccol denunciados a 12/02/12, estarán ultraactivos hasta 12/02/14. Después perderán, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.»

7.2.5 DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.

Indemnizaciones por despido improcedente

(Vid. epígrafe 5.6)

La indemnización de 33 días/año con un máximo de 24 en los despidos improcedentes se aplica a los contratos suscritos a partir de 12/02/12

- Los contratos anteriores a 12/02/12 tienen una indemnización de 45 días por los años de servicios anteriores a 12/02/12 y de 33 días por los que se presten tras tal fecha
- Tope de 720 días de indemnización salvo que del período anterior resulte un tope superior que no podrá exceder de 42 mensualidades.
- Los contratos de fomento de empleo se rigen por la DT 6ª

7.2.6 DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA.

Contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley

Régimen de los contratos de fomento anteriores a 12/02/12:

- se rigen por la anterior legislación

-en caso de despido disciplinario la indemnización se calcula conforme a la DT 5ª

7.2.7 DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA.

Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes a la entrada en vigor de la reforma

Se regula el régimen transitorio de los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde 31/08/11 hasta 12/02/12

7.2.8 DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA.

Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes a partir de la entrada en vigor de la reforma

7.2.9 DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA.

Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje

Se fija en 30 años hasta que haya una tasa de desempleo <15%. (vid. epígrafe 2.2.2)

7.2.10 DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA.

Régimen aplicable a los ERE en tramitación o con vigencia en su aplicación a fecha 12/02/12

1. 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 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

2. 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 se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

7.2.11 DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA.

Normas relativas al nuevo proceso de conflicto de despido colectivo del art.124 LRJS

Se aplica a los despidos colectivos iniciados después de 12/02/12 (vid. epígrafe 6.4.2)

7.2.12 DISPOSICIÓN TRANSITORIA DUODÉCIMA.

Normas transitorias sobre las aportaciones económicas de las empresas que realicen despidos colectivos.

Si los despidos colectivos ya están autorizados por la autoridad laboral antes de 12/02/12, únicamente deberán efectuar las aportaciones económicas a que se refiere la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto cuando las resoluciones que hayan autorizado las extinciones afecten, al menos, a 100

7.3 DISPOSICIONES FINALES

7.3.1 DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Conciliación de la vida laboral y familiar y coincidencia de vacaciones con IT

Se da nueva redacción a los apartados 4,5 y 6 del art. 37 ET y al art.38.3 ET, con las siguientes novedades:

- Derecho a la hora de ausencia para la lactancia de menor de 9 meses

- Se amplía a los trabajadores masculinos el permiso de lactancia
- Se amplían los supuestos, añadiendo al de nacimiento los de adopción o acogimiento.
- Si ambos progenitores trabajan sólo puede ejercitarse por 1.
- Es un permiso de 1 hora fraccionable en dos, e incrementable proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple
- Se puede sustituir la hora de permiso por una reducción de jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas en los términos de CCOL o acuerdo

- Derecho a la reducción de jornada por razones de guarda legal de menor de 8 años o persona con discapacidad

- La jornada que se reduce ahora no puede ser más que diaria, por tanto, no cabe en jornada semanal, mensual o anual.

-Concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada:

- Se prevé la posibilidad de que el CCOL contenga criterios para la concreción.
- Se exceptúa del preaviso de 15 días los casos de fuerza mayor, y el preaviso ya no es sólo de reincorporación, sino que el preaviso se refiere a la fecha de inicio y finalización del permiso de lactancia o la reducción de jornada.
- Se puede prever un plazo distinto en CCOL
- Las discrepancias sobre concreción horaria y determinación de períodos de disfrute se resuelven conforme al art.139 LRJS

- Vacaciones y su coincidencia con IT

- En los casos de coincidencia de vacaciones e IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural; se amplía a los supuestos de suspensión del contrato por paternidad el derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que le corresponda a finalizar.
- En caso de coincidencia de vacaciones con una IT por causas distintas a embarazo, parto o lactancia natural, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural **podrá disfrutarlas finalizada la IT, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.»**

7.3.3 DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.

Cuenta de formación

Se remite al desarrollo reglamentario de la cuenta de formación (vid. epígrafe 2.2.4)

7.3.3 DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.

Cheque de formación

Prevé una consulta con los Agentes sociales para evaluar la conveniencia de crear un cheque de formación destinado a financiar el derecho individual de formación (vid. epígrafe 2.2.4)

7.3.4 DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.

Despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 o más años en empresas con beneficios.

(vid epígrafe 5.3.2)

Esta DF da nueva redacción a la DA 16ª de la Ley 27/11, en la que introduce las siguientes novedades:

- Se suprime la referencia a la regulación reglamentaria, pues la nueva redacción de la DA 16ª Ley 27/11 que introduce esta DT ya contempla el detalle necesario.
- Se suprime el requisito de que afecten a 100 trabajadores en 3 años siendo suficiente ahora que afecten a trabajadores mayores de 50
- Se suprime toda referencia a la razonabilidad de la decisión extintiva.
- Se suprime toda referencia a los ERE, que han desaparecido.
- Se suprime la interpretación auténtica que se hacía de los beneficios con remisión al Plan general contable.
- Se suprime el requisito de que los trabajadores mayores de 50 no hayan sido recolocados en la misma empresa u otra del grupo
- Se detalla el cálculo de la aportación económica de la empresa relatando los conceptos computables y los que se excluyen, que hasta ahora no constaban.
- Se modifica el cálculo del importe de la aportación detallando los conceptos sobre los que se aplica el tipo correspondiente.
- Se regula con precisión el tipo aplicable en función del nº de trabajadores, el nº de trabajadores mayores de 50 y del % de beneficios de la empresa sobre ingresos.
- Se contemplan las reglas para el cálculo de los conceptos que inciden en la determinación del tipo.
- Se remite al desarrollo reglamentario el procedimiento.
- Se prevé la adopción de medidas cautelares cuando el despido implique el cese de actividad en España
- Se establece la consignación del 50% como mínimo de lo recaudado en el presupuesto inicial del SPEE para financiar acciones y medidas de reinserción laboral

7.3.5 DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.

Modificaciones de la LGSS en materia de desempleo:

Afecta a los art.203. 2 y 203.3, art.208.1a); 208.2 y 208.3 y 210.5 LGSS

En resumen:

- Se suprime toda mención a la autorización administrativa de suspensiones de contrato o reducciones de jornada, o extinción de contrato, pues ahora se deciden por el empresario,

7.3.6 DISPOSICIÓN FINAL SEXTA

Acreditación de situaciones legales de desempleo procedentes de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada

- Se añade una nueva DA 54ª a la LGSS a efectos de acreditar las situaciones legales de desempleo procedentes de despido colectivo, suspensión de contrato o reducción de jornada

7.3.7.- DISPOSICIÓN FINAL SÉPTIMA.

Modificación del RD 395/07 que regula el subsistema de F.P para el empleo

7.3.8 DISPOSICIÓN FINAL OCTAVA.

Modificación de la Orden TAS/718/2008, que desarrolla el RD 395/07 que regula el subsistema de F.P para el empleo y establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas para su financiación

7.3.9 DISPOSICIÓN FINAL NOVENA.

Horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial

(vid. epígrafe 3.2)

Se regula la cotización por CC y CCPP de las HHEE en los contratos a tiempo parcial,

7.3.10 DISPOSICIÓN FINAL DÉCIMA.

Modifica la Ley 56/03 de 16 de diciembre de empleo

Se suprime la vigencia de las disposiciones sobre políticas activas de empleo de personas con discapacidad en las CA que no desarrollen programas propios de tal materia que se contemplan en la DD. Unica del RD-Ley 3/11 de 18 de febrero

7.3.11 DISPOSICIÓN FINAL UNDÉCIMA.

Modifica el RD 1542/11 de 31 de octubre por el que se aprueba la estrategia española de empleo 2012-2014

7.3.12 DISPOSICIÓN FINAL DUODÉCIMA.

Medidas de ámbito estatal en la estrategia española de empleo 2012-2014

Se relacionan una serie de normas que se califican de medidas estatales a efectos de su aplicación para el conjunto del Estado por parte de las CCAA y del SPE, en sus ámbitos competenciales. Ello puede generar conflictos de competencias pues supone asumir algunas materias de las que conocían las CCAA

7.3.13 DISPOSICIÓN FINAL DECIMOTERCERA.

Modifica reglas de abono del desempleo en modalidad de pago único (DT4ª Ley 45/02)

7.3.14 DISPOSICIÓN FINAL DECIMOCUARTA

Fundamento constitucional: arts.149.1.6 y art.149.1.7 y 17 CE

7.3.15 DISPOSICIÓN FINAL DECIMOQUINTA.

Facultades de desarrollo

-Antes de 12/03/12 el Gobierno ha de aprobar un reglamento sobre procedimiento de despidos colectivos, suspensión contratos y reducción de jornada.

7.3.16 DISPOSICIÓN FINAL DECIMOSEXTA

Entrada en vigor 12/02/2012

7.4 CUADRO DE DEROGACIONES EXPRESAS

- a) DA1ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio , de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que regulaba el **contrato de fomento de empleo**
- b) DT 3ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre , de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que **regulaba el abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido**
- c) DT 7ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que regulaba el **límite de edad de los trabajadores contratados para la formación**
- d) DF 1ª del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, **que integraba en un único organismo el Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial**
- e) Aptdo. 3 del artículo 105 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, **que regulaba el "despido exprés", o despido improcedente reconocido para evitar salarios de tramitación**
- f) Art. 4.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, **suprimiendo la bonificación de los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, cuando se reincorporaban pasados 2 años o cuando, siendo temporales se convertían en indefinidos**
- g) Art. 2 del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, **que regulaba ciertas reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje**
- h) La disposición transitoria tercera y disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo **que mantenían vigentes una serie de normas hasta que se aprueben la Estrategia Española de Empleo y el Plan Anual de Política de Empleo para el ejercicio 2012, que coinciden con las previstas en la DF 12ª del RD-Ley 3/2010**

