



La Reforma Laboral 2012

2 de marzo de 2012

Antecedentes

¿Era necesaria la reforma laboral?

- 4 años de crisis sin adaptación de la legislación:
 - ✓ Peculiaridades del derecho laboral: Derecho ligado a un contexto socio-económico preciso y que está sometido a continuos cambios (legislativos)
 - ✓ Desde la promulgación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, han habido numerosas reformas (más de veinte)
 - ✓ Clara evolución en la EM del ET: desde la rigidez del sobreproteccionismo de nuestras normas laborales (con tasas de desempleo por encima del 20%), a la introducción del concepto de flexibilidad para facilitar la creación del empleo

Antecedentes

Disfunciones del mercado de trabajo. C o n t e x t o:

- Tasa de paro: de cifras de un dígito (menos del 10%) al 22,85% actual.
- Tasa de paro juvenil: casi el 50% entre los menores de 25 años.
- Desempleo de larga duración: duración media de 14,8 meses en 2010 (en países de OCDE media de 9,6 MESES).
- Tasa de temporalidad: 25% (UE 27 14%).
- Afiliación a la Seguridad Social: desde 2007 ha disminuido en 2,5 millones (un 12,5%).

Antecedentes

Disfunciones del mercado de trabajo. C o n t e x t o:

- ERE's pactados: El 90% de los ERE's por extinción autorizados son pactados (el 91% en 2010, el 93% en 2009).
- Extinción de contratos por causas objetivas: instrumentación como "despido exprés" antes de 2010. En 2010 cambio de tendencia.
- Rigideces en la negociación colectiva: ultraactividad, regulación en cascada, falta previsión seria IPC previsto.

I. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

■ Intermediación Laboral: Empresas de Trabajo Temporal

Autorización a las ETT a operar como agencias de colocación. **Requisito:** presentación de declaración responsable en el Servicio Público de Empleo (Catalunya-SOC) donde se manifieste el cumplimiento de los requisitos establecidos legal y reglamentariamente. **Ley 56/2003 de Empleo y RD 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las Agencias de Colocación.**

El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización para actuar como agencias de colocación sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la estimación de la solicitud por silencio administrativo positivo (anteriormente suponía la desestimación).

La autorización de las ETT como agencias de colocación supone ir en consonancia con el resto de Estados de nuestro entorno.

I. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

■ Formación Profesional

- ✓ Se concede a los trabajadores derechos de formación más amplios. Promoción y formación en el trabajo.
- ✓ Las novedades fundamentales en materia de formación son las siguientes:
 - Se añade, como contenido básico del derecho a la promoción profesional y formación del trabajador, la formación dirigida a su **adaptación** a las **modificaciones** que puedan tener lugar en su puesto de trabajo. Esta formación se entenderá **tiempo de trabajo efectivo** y correrá a cargo de la empresa.
 - Los trabajadores con al menos **un año de antigüedad** tendrán derecho a un **permiso retribuido** de **20 horas anuales** de formación vinculadas al puesto de trabajo (acumulables períodos de hasta tres años). La **concreción** del permiso se fijará de **mutuo acuerdo entre trabajador y empresario**.

I. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

▪ **Formación Profesional**

✓ **Novedades:**

- **Cheque formación:** se contempla la posibilidad de creación de un cheque formación para financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.
- **Cuenta de formación:** la formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al Número de Afiliación a la Seguridad Social. El Gobierno desarrollará reglamentariamente esta cuenta.
- Como novedad, la ejecución de Planes de Formación se podrá llevar a cabo también mediante convenios suscritos con los centros privados debidamente acreditados e inscritos en el Registro (estatal o autonómico) de Centros y Entidades de Formación.

I. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

■ **Formación Profesional**

✓ **Novedades:**

- El programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo pasa a ser aplicable a todas las empresas cualquiera que sea el tamaño de la plantilla (antes plantillas de hasta 100 trabajadores).

■ **Contrato para la formación y el aprendizaje**

Se modifica el contrato para la formación y el aprendizaje (Art. 11.2 ET), fundamentalmente en los siguientes aspectos:

- **Edad:** 30 años (hasta que la tasa de desempleo sea inferior al 15%. DT novena).
- **Duración del contrato:** Entre 1 y 3 años. El Convenio Colectivo podrá establecer duraciones distintas, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses ni la máxima superior a 3 años.

I. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

■ **Contrato para la formación y el aprendizaje**

- **Formación en la propia empresa:** si la empresa dispone de instalaciones y personal adecuados podrá impartir la formación, sin perjuicio de la realización de formación complementaria en centros externos.
- **Sucesión de contratos:** la prohibición de contratar bajo la misma modalidad por la misma o distinta empresa se **restringe a la misma actividad laboral u ocupación** objeto de cualificación profesional asociada al contrato.
- **Período dedicado a la formación:** el tiempo de trabajo efectivo no podrá superar:
 - ❖ 75% el primer año.
 - ❖ 85% el segundo y tercer año (anteriormente 75% durante todo su duración).

I. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

■ **Contrato para la formación y el aprendizaje**

➤ **Reducción de cuotas:** condiciones y características:

- ❖ Contratos celebrados a partir de 12 de febrero de 2012.
- ❖ Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo.
- ❖ Reducción de cuotas a la Seguridad Social (duración+prórrogas):
reducción cuota empresarial del 100% (empresas de menos 250) o 75%
(más de 250), y 100% cuota obrera.
- ❖ Transformación en indefinidos (cualquiera que sea la fecha de su
celebración) reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante
3 años de 1,500 euros/año para hombres y 1,800 euros/año para mujeres.

- #### ➤ Las disposiciones transitorias séptima y octava establecen los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa de los contratos vigentes y los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley.

II. Fomento de la contratación indefinida y creación de empleo

Se incluyen diversas medidas dirigidas a fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo dirigidas especialmente a los jóvenes desempleados y las PYMES.

- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores:
 - Se crea una nueva modalidad contractual vinculada no sólo a bonificaciones de cotizaciones, sino también a incentivos fiscales, siempre que reúnan determinados requisitos.
 - Requisitos:
 - ✓ Sólo para empresas de menos de 50 trabajadores.
 - ✓ Contrato indefinido, a jornada completa y por escrito.
 - ✓ Periodo de prueba: 1 año

II. Fomento de la contratación indefinida y creación de empleo

- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores:
 - Requisitos:
 - ✓ No podrá concertar este el contrato la empresa que, en los 6 meses anteriores a su celebración, hubiera realizado extinciones de contratos por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo con posterioridad al 12-2-2012, y siempre que se pretenda cubrir los mismos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.
 - ✓ Para la aplicación de los incentivos: Mantener en el empleo al trabajador al menos 3 años. En caso contrario obligación de reintegro, salvo los supuestos de despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

II. Fomento de la contratación indefinida y creación de empleo

- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores:
 - Colectivos, bonificaciones e incentivos fiscales:

Trabajador desempleado	Bonificación cuota Empresarial	Incentivo Fiscal	Incentivo Fiscal Adicional
Jóvenes entre 16 y 30 a. inscritos como desempleados	1 ^{er} año: 1.000 €/año 2 ^o año: 1.100 €/año 3 ^{er} año: 1.200 €/año Incremento 100 €/año en caso de mujeres en sectores menor representadas.	Trabajador beneficiario Prestación contributiva desempleo durante 3 meses: deducción fiscal del 50% presta- ción pendiente. Límite 12 mensualida- des	Si es primer trabajador: 3.000 €

II. Fomento de la contratación indefinida y creación de empleo

- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores:
 - Colectivos, bonificaciones e incentivos fiscales:

Trabajador Desempleado	Bonificación cuota Empresarial	Incentivo Fiscal	Incentivo Fiscal Adicional
Mayores de 45 años, inscritos en Of. Empleo en 12 meses en los 18 meses anteriores	1.300 €/año durante 3 años. 1.500 €/año en caso de mujeres en sectores minor representados	Trabajador beneficiario Prestación contributiva desempleo durante 3 meses: deducción fiscal del 50% prestación pendiente. Límite 12 mensualidades	

II. Fomento de la contratación indefinida y creación de empleo

- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores:
 - Colectivos, bonificaciones e incentivos fiscales:

Trabajador Desempleado	Bonificación cuota Empresarial	Incentivo Fiscal	Incentivo Fiscal Adicional
Cualquier Trabajador Beneficiario prestación contributiva desempleo durante 3 meses		deducción fiscal del 50% presta- ción pendiente. Límite 12 mensualida- des	

II. Fomento de la contratación indefinida y creación de empleo

- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores:
 - Colectivos, bonificaciones e incentivos fiscales:
 - ✓ El importe de la deducción fiscal quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará.
 - ✓ La empresa requerirá al trabajador un certificado del SEPE sobre el importe de la prestación pendiente de percibir.
 - ✓ El trabajador podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación.
 - ✓ El trabajador que no compatibilice prestación con salario, mantendrá su derecho a las prestaciones pendientes.

II. Fomento de la contratación indefinida y creación de empleo

- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores:
 - Colectivos, bonificaciones e incentivos fiscales:
 - ✓ Las bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que la suma de las bonificaciones pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seg. Social.
 - ✓ En lo no previsto, serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1.^a del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 6.2 en materia de exclusiones. Es decir, se mantienen las bonificaciones del “programa de Fomento del Empleo”

II. Fomento de la contratación indefinida y creación de empleo

- Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.
 - Las empresas de menos de 50 trabajadores que transformen en indefinidos estos contratos, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de:
 - ✓ 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante 3 años,
 - ✓ 58,33 euros/mes (700 euros/año), durante 3 años en caso de mujeres.
- Contrato a tiempo parcial:
 - ✓ podrán realizar horas extraordinarias.
 - ✓ Con el límite legal de 80 horas en proporción a la jornada.

II. Fomento de la contratación indefinida y creación de empleo

- Contrato a tiempo parcial:
 - ✓ Las horas extraordinarias realizadas en el contrato parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.
 - ✓ Serán compatibles con las horas complementarias (que no pueden superar el 15% salvo pacto en convenio con el límite del 60%).
 - ✓ La suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá igualar a la jornada de trabajo a tiempo completo.
- Trabajo a distancia:
 - ✓ Se sustituye la terminología anterior de trabajo a domicilio.
 - ✓ Se formalizará por escrito.

II. Fomento de la contratación indefinida y creación de empleo

- Trabajo a distancia:
 - ✓ Definición: aquel que se realice de forma preponderante, en el lugar elegido por el trabajador: domicilio u otro.
 - ✓ Trabajador mantiene mismos derechos.
 - ✓ Obligaciones de la empresa:
 - Facilitar el acceso efectivo a la formación profesional continua.
 - Informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.
 - ✓ Deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

Índice de materias:

- ✓ Clasificación profesional.
- ✓ Movilidad funcional.
- ✓ Tiempo de trabajo.
- ✓ Movilidad geográfica.
- ✓ Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- ✓ Suspensión del contrato o reducción de jornada.
- ✓ Negociación colectiva.

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

- **Clasificación profesional**
- ✓ Desaparición de las categorías profesionales.
- ✓ Grupo profesional única referencia.
- ✓ Por acuerdo entre las partes se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la relación laboral la realización de todas o algunas de las funciones del grupo.
- ✓ Polivalencia funcional: asignación al grupo profesional cuyas funciones desarrolle durante mayor tiempo.
- ✓ Los Convenios Colectivos en vigor, en el plazo de un año, deben adaptar sus sistema de clasificación profesional.

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

▪ **Movilidad funcional**

- ✓ Se elimina la referencia a la movilidad entre categorías equivalentes, en consonancia con la eliminación de los sistemas de clasificación por categorías y su sustitución por grupos profesionales,.
- ✓ Los límites a la movilidad funcional se reducen a los impuestos por las titulaciones académicas de los empleados y al respecto a su dignidad.
- ✓ La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible.
 - El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los RLT.

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

- **Movilidad funcional**
 - ✓ **Encomienda de funciones superiores** a las del grupo profesional: se mantiene la posibilidad del trabajador de reclamar el ascenso si realiza esas funciones superiores durante 6 meses en un periodo de un año u 8 meses durante 2 años.
 - ✓ **Encomienda de funciones inferiores**: Desaparece la necesidad de justificar la encomienda de funciones inferiores por “*necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva*”. No obstante, se establece claramente el derecho de trabajador a mantener su retribución de origen en estos casos.

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

■ Tiempo de trabajo

- ✓ En defecto de pacto en contrario (convenio o acuerdo individual), la empresa **podrá** distribuir el **5%** de la jornada de trabajo de manera **irregular** a lo largo del año.
- ✓ Este porcentaje que se incluyó en el art. 85.3 ET con la reforma de la negociación colectiva (Real Decreto-ley 7/2011), y que era contenido mínimo de los convenios (salvo pacto en contrario), ahora se generaliza al introducirse en el art. 34.2 ET como una facultad de la empresa.

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

■ Movilidad geográfica

✓ Concreción de las causas:

- Se requiere (como antes) la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, si bien se simplifican: Se consideraran como tales las que estén relacionadas con la *competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en al empresa*.
- Antes la norma exigía, además, que la medida contribuyera “a *mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favoreciera “su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”*. Esto desaparece.

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

■ **Movilidad geográfica**

- ✓ Traslado colectivo: se aclara que se considera colectivo cuando afecte a 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores
- ✓ Se suprime la posibilidad de que la Autoridad Laboral, en determinados supuestos, pueda ordenar la ampliación del plazo de incorporación y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un tiempo no superior a 6 meses.
- ✓ Se permite (mediante convenio o acuerdo en el período de consultas) ampliar la prioridad de permanencia en caso de traslado a determinados colectivos (Ej. Empleados con cargas familiares, mayores de determinada edad o discapacitados)

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

- **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**
- ✓ **Concreción de las causas:** Se considerarán como causas justificativas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) las que estén relacionadas con la *competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en al empresa*.
- ✓ **Simplificación:** Desaparece la exigencia anterior de que las medidas adoptadas por la empresa contribuyan “*a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favoreciera “su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”*”

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

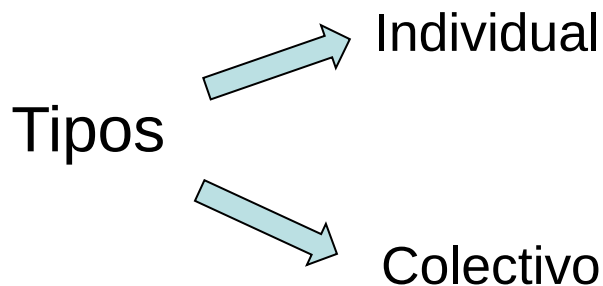
■ **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

✓ **Supuestos:** Jornada, horario, distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración **Y CUANTÍA SALARIAL**, sistema de trabajo y rendimiento, y funciones.

- Se incluye como modificación sustancial la que afecte no sólo al “sistema de remuneración” como tal sino a la “cuantía salarial”.
- Se pone fin así al debate que se planteaba con la anterior redacción del artículo que hacía referencia únicamente al “sistema de remuneración”, y que hacía que los Tribunales interpretaran que las modificaciones del mismo sólo podían referirse a estructura salarial, sin que fuera posible minorar el salario a los trabajadores por esta vía.

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

- **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**
- ✓ **Fuentes:** Las MSCT podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores, no solo por acuerdo o pacto colectivo o por decisión unilateral del empresario, sino también por contrato de trabajo.



Se clarifica la distinción entre modificaciones sustanciales de carácter **individual** o **colectivo**, considerándose de carácter colectivo las que superen los umbrales previstos a estos efectos, e individuales las que no, sin distinción relativa al origen/materia de la condición modificada

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

- **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

- ✓ **Procedimiento:**

Se amplían los casos en que el trabajador puede resolver el contrato de forma indemnizada. Con la nueva redacción dicha extinción procede en todos los supuestos salvo en la modificación del sistema de trabajo y rendimiento.

➤ Individual: la decisión debe ser notificada al trabajador y representante de los trabajadores con una antelación de **15 días** (antes 30). El trabajador puede:

- ❖ Resolución contrato más indemnización (20 días con un máx. 9 mensualidades)

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

- **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

- ✓ **Procedimiento:**

- Individual: el trabajador puede:

- ❖ Impugnación: motivos:

- i. Modificación justificada o no justificada.

- ii. Fraude de ley.

- iii. Extinción por voluntad del trabajador cuando la MSCT no respete lo previsto en el art. 41 y redunde en menoscabo de la dignidad del trabajador. (Artículo 50.1 apartado a) ET).

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

- **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

- ✓ **Procedimiento:**

- Colectiva:

1. Periodo de consultas no superior a 15 días.
 - Con RLT: comité de empresa o secciones sindicales. Requerirá mayoría de los miembros de la RLT.
 - Sin RLT: designación en 5 días de una comisión “ad hoc” de 3 miembros.
2. Sustitución del periodo de consultas por mediación o arbitraje.
3. Finalización:

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

- **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

- ✓ **Procedimiento:**

- Colectiva:

- 3. Finalización:

- Con acuerdo: presunción “iuris et de iure” de que concurren las causas justificativas. Sólo cabe rº judicial por dolo, coacción o fraude, sin perjuicio de reclamar la indemnización 20 días con tope de 9 meses.
 - Sin acuerdo: será notificada por el empresario a los trabajadores, y surtirá efectos en un plazo de 7 días. Posibilidad de reclamar en conflicto colectivo y/o acción individual.

Las MSCT establecidas en convenios colectivos: por el procedimiento de inaplicación de los convenios

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

- **Suspensión del contrato y reducción de jornada** (art. 47 ET)
 - Por **causas** económicas, técnicas, organizativas o de producción: posibilidad de suspender el contrato o de reducir la jornada diaria, semanal, mensual o anual entre un 10% y 70%.
 - **Cualquiera que sea el nº de trabajadores** de la empresa y el nº de afectados.
 - **Se elimina la Autorización Administrativa** con todas las consecuencias inherentes: procedimiento interno en la empresa, con periodo de consultas y decisión final de la empresa con supervisión judicial (ante la jurisdicción social mediante impugnación colectiva o individual).

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

- **Suspensión del contrato y reducción de jornada** (art. 47 ET)

- **Procedimiento:**

1. **Inicio**: comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas
2. **Periodo de consultas** no superior a 15 días.
 - Con RLT: comité de empresa o secciones sindicales. Requerirá mayoría de los miembros de la RLT.
 - Sin RLT: designación en 5 días de una comisión “ad hoc” de 3 miembros.

Aunque no se prevé: posibilidad de sustitución del periodo de consultas por mediación o arbitraje (TLC)

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

- **Suspensión del contrato y reducción de jornada** (art. 47 ET)

- **Procedimiento:**

- 3. La autoridad laboral:**

- ✓ Recibida la comunicación inicial, lo comunicará al SEPE (gestora de las prestaciones).
 - ✓ Recabará de forma preceptiva un informe de la Inspección de Trabajo (ITSS): “*sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas*”
 - ✓ El informe de la ITSS debe ser evacuado en 15 días desde la notificación a la autoridad laboral del fin del periodo de consultas.

- 4. Finalización:**

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

- **Suspensión del contrato y reducción de jornada** (art. 47 ET)

- **Procedimiento:**

- 4. Finalización:**

- Con acuerdo: presunción “iuris et de iure” de que concurren las causas justificativas. Sólo cabe rº judicial por dolo, coacción o fraude. También podrá ser impugnado por la autoridad laboral por obtención indebida de prestaciones.
 - Sin acuerdo: será notificada por el empresario a los trabajadores, y a la Autoridad Laboral.
 - Posibilidad de reclamar en conflicto colectivo y/o acción individual que declarará la medida justificada o injustificada.

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

■ **Negociación Colectiva**

- ✓ Se parte de la reforma anterior del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio:
 - Clausula de descuelgue: fuera de la comisión paritaria, igual que el procedimiento de MSCT del 41 ET, y con arbitraje “vinculante” si lo dispone el acuerdo interprofesional.
 - Prioridad aplicativa de los convenios de empresa, salvo que se disponga otra cosa en los Acuerdos Interprofesionales o en los convenios sectoriales estatales o autonómicos.
 - Se establecía el plazo mínimo para la denuncia de un convenio (3 meses antes de finalizar su vigencia)
 - Se establece plazo máximo para el inicio de la negociación (1 mes constitución de la mesa y 15 días para el inicio de la negociación).

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

■ **Negociación Colectiva**

- ✓ Se parte de la reforma anterior del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio:
 - Plazo máximo para la negociación (8 ó 14 meses según convenios de 2 años ó más). Pasado este plazo: sometimiento a procedimientos extrajudiciales. A falta de pacto será obligatorio el arbitraje (en Cataluña no por el AIC).
 - Comisión paritaria: facultades para modificar el contenido del Convenio Colectivo.
 - Flexibilidad interna: el convenio tiene que incluir como contenido un % mínimo y máximo de distribución irregular de la jornada Salvo pacto en contrario este será del 5%.

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

■ Negociación Colectiva

- ✓ Descuelgue de las condiciones de convenio:
 - Posibilidad de inaplicación de las condiciones del convenio (ya sea de sector o de empresa) cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción.
 - Periodo de consultas en los términos del 41 ET (MSCT) incluida la comisión “ad hoc” por falta de RLT.
 - Materias objeto de descuelgue: Jornada, horario, distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración **Y CUANTÍA SALARIAL**, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites de la movilidad funcional, mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

▪ Negociación Colectiva

✓ Descuelgue de las condiciones de convenio:

- Se simplifican y se aclaran las causas económicas. Misma definición que en el despido colectivo:

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.**

- De los tres trimestres a los dos trimestres

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

■ **Negociación Colectiva**

✓ Descuelgue de las condiciones de convenio:

- Se amplían la justificación de un descuelgue a las causas técnicas, organizativas y productivas, que se definen de la misma manera que en el despido objetivo:
 - ❖ Técnicas: cambios en los medios o instrumentos
 - ❖ Organizativas: cambios en los sistemas y métodos de trabajo o modo de organizar el trabajo.
 - ❖ Productivas: cambios en la demanda o servicios.

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

■ Negociación Colectiva

✓ Descuelgue de las condiciones de convenio:

➤ Finalización del periodo de consultas:

- Con acuerdo: presunción “iuris et de iure” de que concurren las causas justificativas. Sólo cabe rº judicial por dolo, coacción o fraude. El acuerdo determinará las nuevas condiciones y su duración (con el límite del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio). Será notificado a la comisión paritaria y a la Autoridad Laboral.
- Sin acuerdo: sometimiento voluntario a la Comisión Paritaria (7 días para resolver), y si no hay acuerdo sometimiento voluntario a procedimientos no judiciales (TLC), y si no hay acuerdo Comisión de Convenios Colectivos (estatal o autonómica), y esta podrá decidir directamente o por un arbitro designado por ellos mismos en un plazo de 25 días.

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

■ Negociación Colectiva

✓ Concurrencia de convenios:

- Se mantiene el principio de que un Convenio no pueda ser afectado durante su vigencia por convenios de ámbito distinto, salvo las previsiones de prioridad aplicativa del convenio de empresa.
- La diferencia es que **antes** esta descentralización quedaba en manos de los convenios estatales o autonómicos. La novedad es que ahora se garantiza la negociación de las condiciones laborales a un nivel más cercano a las empresas.

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

▪ **Negociación Colectiva**

✓ Concurrencia de convenios:

- Prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto los de ámbito superior en las siguientes materias:
 - i. Cuantía del Salario base y complementos salariales;
 - ii. abono de horas extras y retribución del trabajo a turnos;
 - iii. horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen a turnos y planificación anual de vacaciones.
 - iv. Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional.
 - v. Adaptación determinados aspectos de las modalidades de contratación.
 - vi. Temas de conciliación de la vida laboral y familiar.

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

▪ **Negociación Colectiva**

- ✓ Vigencia de los convenios (art. 86 ET):
 - Los sujetos legitimados tendrán la posibilidad de negociar la revisión durante la vigencia del convenio.
 - **Se limita la ultractividad** de los convenios a un máximo de 2 años: transcurridos 2 años desde la denuncia sin acuerdo o sin laudo arbitral, el convenio perderá su vigencia salvo pacto en contrario.
- ✓ Inicio de la negociación:
 - Se elimina el plazo máximo para el inicio de la negociación desde la denuncia del convenio.
 - En el plazo de 1 mes desde la denuncia se constituirá la comisión negociadora y ambas partes establecerán un calendario de negociación.

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

▪ **Negociación Colectiva**

✓ Contenido mínimo (art. 85.3 ET):

- Se modifica (se reduce) la relación de materias que configuran el contenido mínimo de un convenios:
 - a) Determinación de las partes
 - b) Ámbito personal, funcional, territorial, y temporal.
 - c) Procedimientos para solventar las discrepancias para los supuestos de inaplicación “de las condiciones de trabajo” adaptando los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales.
 - d) Forma y condiciones de denuncia de un convenio, así como plazo mínimo de denuncia.

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

▪ **Negociación Colectiva**

✓ Contenido mínimo (art. 85.3 ET):

- Se modifica (se reduce) la relación de materias que configuran el contenido mínimo de un convenios:
 - e) Designación de una comisión paritaria, así como los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento a las discrepancias producidas en su seno a los **sistemas no judiciales** de solución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales.
- Se elimina el listado de materias que obligatoriamente tenía que entender la comisión paritaria. Y por lo tanto, se suprime la facultad de que la Comisión Paritaria pudiera modificar el contenido del convenio colectivo.

III. Medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

▪ **Negociación Colectiva**

✓ Contenido mínimo (art. 85.3 ET):

- Se elimina el plazo mínimo para la denuncia de los convenios (aunque se tiene que establecer como contenido mínimo).
- Se elimina la obligación de que el convenio prevea medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad en el empleo.
- Se elimina la obligación de establecer un porcentaje mínimo y máximo de distribución irregular, que salvo pacto en contrario tiene que ser del 5%: este % se generaliza en el art. 34.2 ET para todas las empresas.

IV. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

- Concatenación de contratos temporales:
 - ✓ Se adelanta la suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.
 - ✓ Art. 15.5 ET (redacción reforma ley 35/2010):

los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran 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 de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de ETT, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos

- ✓ El artículo 5 del Real Decreto-Ley 10/2011, suspendió la aplicación de este artículo hasta el 31-8-2013.
- ✓ Ahora se adelanta hasta el 31-12-2012, y volverá a regir el 1-1-2013.

IV. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

- Despido objetivo colectivo:
 - Se simplifican y se aclaran las causas económicas que dan lugar al despido colectivo:

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 tres trimestres consecutivos.**

- Los tres trimestres: también se aplica al despido objetivo individual.

IV. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

- Despido objetivo colectivo:
 - Ya no es necesario que la disminución persistente pueda “*afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad de mantener el volumen del empleo*”.
 - Desaparece la obligación de la empresa de justificar que de los resultados “*se deduce la razonabilidad de la medida*”.
 - También se simplifican las causas técnicas, organizativas y productivas, e igualmente desaparece la necesidad de justificar la “*razonabilidad de las medidas para prevenir una evolución negativa o mejorar la situación competitiva de la empresa*”.
 - ✓ Técnicas: cambios en los medios o instrumentos
 - ✓ Organizativas: cambios en los sistemas y métodos de trabajo o modo de organizar el trabajo.
 - ✓ Productivas: cambios en la demanda o servicios.

IV. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

- Despido objetivo colectivo. Procedimiento:



IV. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

- Despido objetivo colectivo. Procedimiento:
 - **Se elimina la Autorización Administrativa** en los ERE con todas las consecuencias inherentes: procedimiento interno en la empresa, con periodo de consultas y decisión final de la empresa con supervisión judicial (ante la jurisdicción social mediante impugnación colectiva o individual).
 - 1. Inicio**: escrito de comunicación de la apertura de periodo de consultas a la RLT, con copia a la Autoridad Laboral. En el escrito se consignará:
 - ✓ causas del despido colectivo
 - ✓ Nº y clasificación profesional de trabajadores afectados
 - ✓ Periodo previsto para la realización de los despidos
 - ✓ Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores.

IV. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

- Despido objetivo colectivo. Procedimiento:
 - 2. **Memoria explicativa**: deberá acompañarse al escrito inicial de comunicación de la apertura de periodo de consultas y contendrá las causas y restantes aspectos señalados en el escrito inicial.
 - 3. **Periodo de consultas**: Se mantiene el periodo de consultas:
 - ✓ Máximo 15 días en empresas de menos de 50 trabajadores.
 - ✓ Máximo de 30 días en el resto.
 - 4. **La autoridad laboral**:
 - ✓ Recibida la comunicación inicial, lo comunicará al SEPE (gestora de las prestaciones).
 - ✓ Recabará de forma preceptiva un informe de la Inspección de Trabajo (ITSS).
 - ✓ El informe de la ITSS debe ser evacuado en 15 días desde la notificación a la autoridad laboral del fin del periodo de consultas.

IV. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

- Despido objetivo colectivo. Procedimiento:

4. La autoridad laboral:

- ✓ Velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir advertencias y recomendaciones a las partes, pero sin poder paralizarlo ni suspenderlo.

5. Finalización: Finalizadas las consultas se comunicará a la Autoridad Laboral el resultado.

- ✓ Con acuerdo: se remite copia íntegra a la AL.
- ✓ Sin acuerdo: la empresa remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

IV. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

- Despido objetivo colectivo. Procedimiento:

- 6. Comunicación individual:** Comunicada la decisión a la RLT:

- ✓ El empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados siguiendo los requisitos de los despidos objetivos individuales (art. 53.1 del ET).
 - ✓ Deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

- **Otras peculiaridades:**

- ✓ Se mantiene la posibilidad de negociación de la sección sindical (si son mayoría en el Comité de Empresa).
 - ✓ Ausencia de RLT: comisión ad hoc.

IV. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

- Despido objetivo colectivo. Procedimiento:
 - **Otras peculiaridades:**
 - ✓ Cuando la extinción afecte a más del 50% de trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a la RLT y a la autoridad competente.
 - ✓ Los RLT trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa. Mediante CC o acuerdo en periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.
 - ✓ Despidos colectivos que afecte a más de 50 trabajadores: obligación de un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas

IV. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

- Despido objetivo colectivo. Procedimiento:
 - **Otras peculiaridades:**
 - ✓ Despidos colectivos que incluyan trabajadores con 55 ó más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967: obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial.
 - ✓ Despidos colectivos que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad: deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público (pendiente de desarrollo reglamentario en un plazo previsto de 1 mes).
 - ✓ Despidos colectivos que afecten a más de 50 trabajadores: obligación de un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas, para un periodo mínimo de 6 meses (excepto para empresas en procedimiento concursal).

IV. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

■ Despido objetivo Individual:

➤ **Causas:**

- ✓ Económicas, técnicas, organizativas y productivas. Se aplican las mismas causas que el despido objetivo colectivo. Por lo tanto se simplifican (menos requisitos).
- ✓ Falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas de su puesto de trabajo (art. 52.b. ET): el empresario deberá ofrecer un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas.
- ✓ Faltas de asistencia al trabajo justificadas pero intermitentes: 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses. Ahora ya no se tiene en cuenta el índice de absentismo del centro de trabajo (2,5%): 8,6 días de ausencia en 2 meses o 21,5 días en 4 meses.

IV. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

- Novedades en despidos individuales:
 - Se establece una nueva regulación para el caso de despido improcedente.
 - Desaparece el despido exprés: vuelta al despido causal.
 - ✓ **Antes** podía ser declarado improcedente por el Juez (o transaccionado en conciliación adva o judicial) y/o reconocido improcedente por la empresa de forma unilateral, a efectos de evitar salarios de trámite.
 - ✓ **Ahora** no se prevé reconocimiento unilateral del empresario.
 - Se **eliminan los salarios de tramitación**, salvo en los casos de que se opte por la readmisión o en el caso de los RLT.
 - **Nueva indemnización**: 33 días de salario con tope de 24 mensualidades (antes 45 días con tope de 42 mensualidades).

IV. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

- **EJEMPLO COMPARATIVO DE COSTE DE DESPIDO**
 - ✓ Trabajados de 56 años de edad, con 10 años de antigüedad.
 - ✓ Retribución de 24.000 euros anuales.
 - ✓ Salario diario: 65,76 euros
 - ✓ Tiempo transcurrido desde el despido hasta la sentencia: 98 días.

País	Indemnización	Salarios tramitación	Total (euros)
España (antes)	45 días salario x año servicio 45 x 65,75 x 10 = 29.587,5	3 meses y 8 días = 98 días 98 x 65,75 = 6.443,5	36.031
España (RDL3/2012)	33 días salario x año servicio 33 x 65,75 x 10 = 21.697,5	No	21.697,5
Holanda	Indemnización discrecional 18 x 1.972,5 = 35.505	No	35.505
Italia	15 meses de salarios 15 x 1.972,5 = 29.587,5	No	29.587,5
Alemania	1 mes de salario x año servicio 10 x 1972,5 = 19.725	3 meses y 8 días = 98 días 98 x 65,75 = 6.443,5	26.168,5
Portugal	De 15 a 45 días salario x año servicio 30 x 65,75 x 10 = 19.725	3 meses y 8 días = 98 días 98 x 65,75 = 6.443,5	26.168,5
Reino Unido	Indemnización básica 659 x 10 = 6.590,2	Indemnización accesoría, Pérdida de salarios. 3 meses y 8 días = 98 días 98 x 65,75 = 6.443,5	13.033,7
Bélgica	6 meses de salario 6 x 1.972, 5 = 11.835	No	11.835
Francia	Salario de los últimos 6 meses 6 x 1.972,5 = 11.835	No	11.835
Irlanda	Pérdida de salarios (3 meses y 8 días = 98 días) 98 x 65,75 = 6.443,5	Sí	6.443,5
Dinamarca	De 1 a 6 meses de salario 3 x 1.972,5 = 5.917,5	No	5.917,5



Via Laietana, 32 · 08003 Barcelona
T. 934 841 256 · F. 934 841 239
foment@foment.com · www.foment.com