

# Boletín Informativo

JULIO - AGOSTO 2012

Roger de Llúria, 123 1º 2ª • Telf. 93 487 37 28 / 93 487 28 55  
www.bufetsociashumbert.com

## COMENTARIOS AL REAL DECRETO-LEY 3/2012 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

# A

continuación se llevará a cabo una breve referencia a los aspectos más relevantes y trascendentes a efectos prácticos del Real Decreto Ley 3/2012 que aprueba la Reforma del mercado laboral, a la espera de las modificaciones que puedan ser acordadas en el trámite parlamentario para su aprobación como ley.

### 1. Derecho a la formación

Se instaure un derecho a la formación vinculado al puesto de trabajo. Los trabajadores con más de un año de antigüedad contarán con permiso retribuido de 20 horas anuales de actividades formativas, siempre que la antigüedad del trabajador sea como mínimo de un año, cuyo contenido deberá estar vinculado al puesto de trabajo. También se crea una cuenta de formación, que una vez regulada estará asociada al número de afiliación a la Seguridad Social del trabajador y en la que constará toda la formación recibida a lo largo de su trayectoria profesional, en la que se recogerá la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida, extremo éste último pendiente de desarrollo.

### 2. Contratación

#### 2.1 Contratos de formación y aprendizaje.

#### *Edad*

El límite de edad pasa de 25 años a 21, no obstante lo anterior, y mientras la tasa de desempleo no se sitúe por debajo del 15%, podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años.

#### *Duración*

La duración máxima del contrato se amplía por ley de dos a tres años, sin necesidad de que lo tenga que prever el convenio colectivo. A diferencia de la normativa anterior, que no permitía la utilización de esta modalidad contractual una vez finalizada su duración, ya fuera por la misma o distinta empresa, a partir de ahora se admitirá esa exclusión pero solo para la misma actividad u ocupación objeto de la cualificación profesional permitiéndose así para otra distinta.

#### *Protección social*

Se establece que la acción protectora de la Seguridad Social com-

■ ■ ■  
*Los trabajadores con más de un año de antigüedad contarán con permiso retribuido de 20 horas anuales de actividades formativas*

prenderá todas las contingencias, incluido el desempleo, y se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

**Retribución**

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, fijándose tal retribución en proporción al tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

**Bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social**

Las empresas que a partir de la entrada en vigor del Real Decreto celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, tendrán derecho durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga del mismo, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa contratante una plantilla igual o superior a esa cifra.

Las empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

**2.2 Contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.**

Se crea una nueva modalidad de contrato de trabajo por tiempo indefinido de la que solo podrán hacer uso las empresas que tengan menos de 50 trabajadores.

Para evitar un efecto sustitución, la empresa no podrá concertar el contrato de trabajo si en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o haber procedido a un despido colectivo.

Además hay una obligación de mantenimiento del empleo, de tal forma que para la aplicación de los incentivos que más adelante se especificarán, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.

Como característica principal, este contrato ofrece la posibilidad resolución libre por un período de 1 año, duración esta del período de prueba.

■ ■ ■  
**Se crea una nueva modalidad de contrato de trabajo por tiempo indefinido de la que solo podrán hacer uso las empresas que tengan menos de 50 trabajadores**

### 3. Modificación de las condiciones de trabajo

#### 3.1 Clasificación profesional y movilidad funcional.

Se elimina el sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales y se generaliza el sistema de grupos profesionales.

El contenido y el objeto de la prestación laboral queda definido por la remisión al grupo profesional, pudiendo asignarse al trabajador alguna o la totalidad de las funciones correspondientes al mismo.

#### 3.2 Movilidad geográfica.

Desaparece la concreción de la existencia de las causas que permiten la movilidad geográfica cuando las medidas pudieran contribuir a mejorar la situación de la empresa mediante la mejor utilización de sus recursos humanos, refiriéndose ahora de forma genérica a razones que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. De tal forma que las causas son ahora todavía más genéricas que antes, otorgando así mayor margen a la empresa quedando todo supeditado a un posible control judicial previa demanda del trabajador afectado por la medida.

Mediante convenio colectivo o acuerdo con los representantes de los trabajadores alcanzado en el período de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

#### 3.3 Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Se produce un cambio significativo en la concurrencia de causas que permitan adoptar al empleador una decisión de movilidad, desapareciendo la concreción de la existencia cuando las medidas pudieran contribuir a mejorar la situación de la empresa mediante la mejor utilización de sus recursos humanos, refiriéndose ahora de forma genérica, a razones “que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”.

Se aumentan las materias que pueden ser objeto de modificación sustancial, al incluirse una referencia expresa a la cuantía salarial habilitándose así la posibilidad de modificar las remuneraciones percibidas por los trabajadores, si bien para la modificación de salarios establecidos por convenio colectivo se habrá de seguir el procedimiento del artículo 82.3 ET.

Se amplían los supuestos específicos en los cuales si la modificación sustancial causa un perjuicio al trabajador este tiene derecho a extinguir el contrato de forma indemnizada, al incluirse las modificaciones de sistemas de remuneración y cuantía salarial.

■ ■ ■

***Se elimina el sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales y se generaliza el sistema de grupos profesionales***

## 4. Modificaciones en el Régimen Jurídico de la extinción del contrato de trabajo

Se recupera a partir del 31 de diciembre de 2012 la prohibición de encadenamiento de contratos temporales prevista en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

### 4.1 Despidos colectivos.

Se flexibilizan las facultades empresariales para proceder a la extinción colectiva de los contratos de trabajo y, por otro lado, se procederá a la aprobación de un nuevo reglamento que regule el procedimiento a seguir en los despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada.

La principal novedad radica en la supresión de la exigencia para las empresas de que las situaciones negativas que se conformaban en las causas para la extinción colectiva de los contratos de trabajo pudieran afectar a la viabilidad de las mismas, mostrando lo anterior la intención plasmada en esta reforma de minimizar el margen de apreciación judicial, estableciendo la procedencia de la causa objetiva por la mera constatación de una situación de pérdidas actuales o previstas, o de disminución de ingresos y ventas durante tres trimestres consecutivos.

Se opta por la supresión de la autorización administrativa para aprobación del Expediente de Regulación de Empleo, quedando tal decisión extintiva a criterio del empresario una vez finalizado el período de consultas, y siendo ejecutiva la misma aunque pueda ser impugnada ante la jurisdicción social. Lo que sí se mantiene es el carácter preceptivo del

informe que debe evacuar la Inspección de Trabajo, básicamente para despejar cualquier tipo de dudas sobre posible existencia de dolo, coacción, fraude o abuso de derecho en el acuerdo, o por parte de la autoridad gestora de las futuras prestaciones por desempleo por si considerara que se pretende permitir el derecho al acceso de las prestaciones de una manera no ajustada a derecho.

### Artículo 124 LRJS

Los representantes de los trabajadores podrán interponer demanda contra la decisión empresarial de adoptar una medida de despido colectivo, fundada en la inexistencia de causa legal, el incumplimiento de los trámites previstos en el artículo 51 ET, o la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Si el período de consultas concluyó con acuerdo, deberá demandarse a los firmantes del mismo.

La demanda debe presentarse en un plazo de caducidad de 20 días desde la notificación de la decisión al finalizar el período de consultas, y serán competentes para resolver en única instancia sobre la misma, mediante procedimiento de urgencia, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma en cuyo ámbito territorial extienda sus efectos la medida empresarial. Si la misma extiende sus efectos a un ámbito superior al de una Comunidad Autónoma, será competente la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial requiere al empresario para que aporte la documentación del período de consultas y para que notifique la existencia de este proceso a los trabajadores

afectados, y se cita al acto de juicio, previéndose aportación anticipada de prueba que por su complejidad o volumen sea conveniente examinar antes del juicio.

La sentencia que será recurrible en casación ordinaria, declarará la decisión extintiva:

- Ajustada a derecho, si se acredita la concurrencia de las causas alegadas y habiéndose cumplido los trámites legales del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
- No ajustada a derecho, si no se acredita la concurrencia de las causas alegadas.
- Nula por incumplimiento de los trámites legales del artículo 51 o si la medida vulnera derechos fundamentales o se efectuó con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Proceso de impugnación individual del despido.

Se rigen por las normas aplicables a la impugnación de los despidos objetivos, con algunas particularidades:

- La demanda de proceso colectivo suspende el proceso hasta la resolución de la primera.
- El despido se reputará nulo, con obligada readmisión, en los supuestos previstos para el despido objetivo (Art. 122.2 LRJS), además de cuando se incumplan los trámites del Art. 51 ET (o no se obtuviera autorización judicial en concurso), o si no se respetase las prioridades de permanencia previstas en la ley, convenio colectivo o acuerdo del período de consultas.

En consecuencia, si no se acredita la concurrencia de las “causas objetivas”, y sal-

vo los supuestos arriba indicados, de ello deriva la declaración de improcedencia del despido, con extinción del contrato y abono de la indemnización legal prevista para el despido improcedente.

**4.2 Despidos objetivos.**

La extinción se producirá cuando el trabajador individualmente considerado por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses.

En los supuestos de extinción contractual por falta de adaptación a modificaciones técnicas introducidas en el puesto de trabajo, el empresario debe ofrecer previamente un curso de adaptación al trabajador, de duración mínima de dos meses. Con anterioridad, la empresa no tenía obligación alguna de ofrecer curso de perfeccionamiento profesional.

Como novedad destaca la adición de una disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores que extiende la facultad de los despidos objetivos a la Administración Pública.

**4.3 Cuantía de la indemnización por despido, salarios de tramitación y despidos Express.**

La indemnización para los nuevos contratos que sean declarados improcedentes se fija en 33 días de salario/año de servicio y un máximo de 24 mensuali-

■ ■ ■

***La Indemnización para los nuevos contratos que sean declarados improcedentes se fija en 33 días de salario/año de servicio y un máximo de 24 mensualidades***

dades. Para los contratos ya existentes se prevé un doble régimen de cuantía por año, 45 días para el período anterior a la entrada en vigor del RDL y 33 días para el resto. Por otro lado, cuando del cálculo de la indemnización por el período anterior a la entrada en vigor del RDL resulte un número de días superior a 720 se aplicará éste.

En lo sucesivo, el FOGASA, resarcirá a las empresas de menos de 25 trabajadores en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año, en caso de extinciones por despido colectivo, en el seno del concurso o por cualquier causa de despido objetivo (anteriormente se limitaba únicamente a los despidos objetivos del Art. 52.c ET, esto es los relativos a causas económicas, técnicas, organizativas y productivas). En el supuesto de despidos improcedentes no procederá el resarcimiento.

La reducción de la indemnización va acompañada ahora de la modificación relativa al abono de los salarios de tramitación, a los que el trabajador tendrá derecho solo si la empresa opta por la readmisión, salvo el supuesto de los representantes de los trabajadores, que tienen la opción de elegir, y que recibirán los salarios de tramitación tanto en caso de readmisión como de extinción del contrato con indemnización.

Se suprime el trámite de reconocimiento de improcedencia y depósito de la indemnización, estipulándose 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”.

***4.4 Fondo de Garantía Salarial.***

Se modifica el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la asunción por parte del FOGASA de parte de la indemnización por extinciones en empresas de menos de 25 trabajadores.

**5. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor**

En congruencia con la modificación en materia de despidos colectivos, se elimina también la autorización administrativa en los llamados Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, tanto para suspensiones de contrato como para reducciones de jornada. Se sigue manteniendo un proceso administrativo para la comunicación a la autoridad laboral y se abre un período de consultas con los representantes de los trabajadores de 15 días, y la Inspección de Trabajo emite un informe al respecto.

Sin embargo, tampoco se precisa de autorización administrativa, y tras el período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión, trasladando tal extremo la autoridad laboral a la entidad gestora de la prestación de desempleo. A partir de ese momento la decisión empresarial será efectiva.

Contra la decisión empresarial el trabajador, puede reclamar ante la jurisdicción social, a través del procedimiento previamente establecido para supuestos de movilidad geográfica o modificación sustancial de condiciones de trabajo. La sentencia declarará la medida justificada, injustificada o nula.

Por otro lado, se establece como regla general, en defecto de pacto en contrario, que la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 por ciento de la jornada de trabajo, respetando en cualquier caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

## 6. Negociación colectiva

Se establece un procedimiento específico para inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo relativas a jornadas de trabajo; horario y distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento; funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para ello se exige la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, apreciada según los mismos criterios establecidos para el despido objetivo. Se deberá seguir un período de consultas con los representantes de los trabajadores y en caso de acuerdo, se presumirá la justificación de las causas. En caso de desacuerdo, se podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio colectivo que tendrá un plazo máximo de 7 días para pronunciarse.

Si la Comisión Paritaria no llega a un acuerdo, se podrá recurrir a los procedimientos de solución de discrepancias es-

tablecidos en los acuerdos interprofesionales o, si no se hubieran sometido a los mismos o no lo hubieran resuelto, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que deberá resolver en un plazo máximo de 25 días.

De este modo, se articula la posibilidad de no aplicar el convenio colectivo de referencia, sea de ámbito de la propia empresa o bien de ámbito superior cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en un amplio número de materias, siendo la más relevante la salarial. Así, previo acuerdo empresa y representantes del personal se dejará de aplicar el régimen salarial pactado en convenio por el tiempo que medie hasta que acuerde un nuevo convenio.

Por otro lado, se objetiva y cuantifica la concurrencia de causa económica, entendiéndose por tal en todo caso la disminución persistente de ingresos o ventas durante dos trimestres consecutivos.

El convenio de empresa tendrá prioridad respecto al resto de convenios en las siguientes materias: salario base y complementos, horas extraordinarias, régimen y distribución del trabajo a turnos, horario y distribución del tiempo de trabajo, adaptación del sistema de clasificación profesional y de modalidades de contratación, medidas de conciliación y demás materias previstas en los acuerdos interprofesionales.

Se mantiene con un límite de 2 años desde la denuncia del anterior convenio la ultraactividad de los convenios, es decir, el sistema por el cual y salvo pacto en contrario permite que se siga aplicando un convenio colectivo una vez expirado su término y mientras se negocia el nuevo.

## Datos de especial interés

■ Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

■ Ley 2/2012, de 29 de junio de 2012 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.

■ Ley 7/2012, de 15 de junio, de modificación del libro tercero del Código civil de Cataluña, relativo a las personas jurídicas.

■ Orden PRE/1490/2012, de 9 de julio, por la que se dictan normas para la aplicación del artículo 7 del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre

entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

■ ORDRE EMO/185/2012, de 22 de juny, per la qual s'estableix el calendari oficial de festes laborals per a l'any 2013.

■ Proyecto de Ley de contratos de aprovechamiento por turno de bienes de uso turístico, de adquisición de productos vacacionales de larga duración, de reventa y de intercambio y normas tributarias (procedente del Real Decreto- ley 8/2012, de 16 de marzo).

## CALENDARIO FISCAL

**Para el próximo día 22 de Octubre de 2012, finalizará el plazo de presentación de las siguientes declaraciones:**

- **IRPF Y SOCIEDADES.** Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas imputaciones de rentas, ganancias de transmisiones o reembolsos de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva o de aprovechamientos forestales de vecinos en montes públicos y rentas de arrendamiento de inmuebles y capital mobiliario. Tercer trimestre de 2012 (Mod. 110, 115, 117, 123, 124,128).
- **Pagos fraccionados Sociedades y Establecimientos Permanentes de No Residentes.** 2º Periodo 2012 Régimen General (Mod. 202).
- **Pagos fraccionados de Renta.** Periodo Tercer Trimestre 2012 Estimación Directa y Objetiva (Mod. 130 y 131).
- **IVA.** Tercer Trimestre 2012 Régimen General (Mod. 303, 340, 349).

## COLABORADORES

Lawyers and Economists E.C. Group, Iston,  
Gabinet d'Estudis Jurídics, Socials i Econòmics