



Universidad de Valladolid

ESCUELA DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

Los efectos de las reformas laborales 2010-12 en el procedimiento judicial laboral; análisis crítico y efectos prácticos.

Presentado por: Vanesa Gómez Herrera

Tutelado por: José Pedro Gómez Cobo

Soria, 27 Agosto 2013



ÍNDICE

JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	5
INTRODUCCIÓN.....	7

CAPITULO 1

Análisis crítico

1.1	Medidas principales contenidas en la reforma.....	23
1.1.1	Facilidades para despedir más barato.....	23
1.1.2	Contratación más precaria.....	25
1.1.3	Flexibilidad.....	27
1.1.4	Afectación de la negociación colectiva.....	29

CAPITULO 2

Efectos prácticos de las reformas

2.1	El despido improcedente.....	33
2.2	El despido colectivo.....	36
2.3	Medidas que afectan a las condiciones de trabajo.....	38
2.4	Modificaciones del procedimiento laboral.....	47
2.5	Otras medidas de interés.....	48
	CONCLUSIONES.....	51
	BIBLIOGRAFÍA.....	55

JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Justificación

Dada la importancia del fenómeno sociocultural que representa la reforma laboral en todas sus formas, y principalmente su trascendencia como uno de los medios más eficaces para perfeccionar y modificar los procesos empresariales, basados en la creación de puestos de trabajo realizando modificaciones legislativas que permitan una mayor flexibilidad del mercado laboral, por ejemplo introduciendo nuevas formas de contratación. Resulta indispensable conocer a fondo el contenido de la reforma, considerando el alto grado de desinformación que existe sobre ella, particularmente si se considera el tratamiento poco riguroso en ciertos medios de comunicación y por determinados sectores de opinión. Por esto es necesario analizar desde su contenido esencial, los aspectos involucrados en la ley de reciente aprobación.

En primer lugar, es necesario señalar que desde el proyecto mismo, la reforma laboral está informada de una política de derecho que persigue la modificación del ordenamiento jurídico laboral, tras objetivos claramente determinados.

Por medio del presente trabajo, se va a desarrollar un estudio que abarque de una manera amplia y comprensiva a la reformas laborales. Las cuales conllevan la consiguiente modificación de un inestable mercado de trabajo, a fin de alcanzar logros cada vez más beneficiosos para elevar la condición del trabajo.

Debido a la crisis económica y al aumento del desempleo, la reforma laboral ha adquirido necesaria relevancia, ya que constituye un medio de regulación adaptado a organizaciones y trabajadores en forma complementaria y democrática.

La reforma supone una “huida hacia adelante” con medidas para hacer frente a la destrucción de empleo y la precariedad laboral.

A día de hoy la controversia sobre la implantación no pasa desapercibida para nadie, son continuas las noticias referentes a los cambios apenas un año después de su entrada en vigor, así como sus verdaderas intenciones en muchos casos no llevadas a cabo o prácticamente inexistentes.

Objetivos

La elaboración del presente trabajo, que elegí de entre los propuestos por el centro, tiene por objeto, según fue concebido por mi tutor, poner de manifiesto los efectos de las reformas laborales 2010-12 en el procedimiento judicial laboral, así como su análisis crítico y efectos prácticos, con la intención de resaltar la controversia y utilidad de la nueva reforma del mercado laboral.

La elección se debe, por una parte, a mi interés personal en este tema dado que a lo largo de la carrera apenas visualizamos el impacto de la reforma laboral de 2012, que llevando a penas un año en vigor en multitud de ocasiones es difícil apreciar sus consecuencias en el entramado empresarial de nuestro país.

En este contexto, el presente trabajo es eminentemente teórico con tres objetivos destacados:

-Delimitar los efectos en el procedimiento judicial laboral de acuerdo al *Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, resaltando las diferencias fundamentales respecto de la situación anterior del mercado laboral.

- Análisis crítico de la nueva normativa en vigor aplicable a las exigencias de la situación económica actual. Basado en la controversia generada a su implantación.

-Estudiar los efectos prácticos derivados de la puesta en funcionamiento más relevante de la reforma laboral de acuerdo al *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*.

-Finalmente, se exponen las conclusiones más relevante y se señalan posibles líneas de investigación futuras.

No obstante me gustaría señalar que la labor del procedimiento judicial y la toma de decisiones en el campo laboral constituye un campo de estudio interesante dada su gran contribución al funcionamiento económico y social, por lo que creo que tenemos ante nosotros un campo importante para posteriores investigaciones.

La metodología empleada para el desarrollo del trabajo está basada en la exposición de conceptos a partir de la normativa en vigor y la bibliografía consultada.

INTRODUCCIÓN

Características generales

Desde 2008 España atraviesa una grave crisis económica que ha hecho destacar las debilidades del modelo laboral español. La virulencia de la crisis actual no tiene precedentes. España ha destruido más empleo, y más rápidamente, que las principales economías europeas. Los datos de la última Encuesta de Población Activa describen bien esta situación: la cifra de paro se sitúa en 5.977.500 personas, con una disminución de 225.200 personas en el segundo trimestre de 2013. La tasa de paro baja en 0,9 puntos respecto al primer trimestre de 2013 y se sitúa en el 26,26%. La tasa de actividad se sitúa en el 59.54%.

La destrucción de empleo se agrava en ciertos colectivos, especialmente los jóvenes cuya tasa de paro entre los menores de 25 años supera el 56%. La incertidumbre a la hora de entrar en el mercado de trabajo, los reducidos sueldos iniciales y la situación económica general están provocando que muchos jóvenes bien formados abandonen el mercado de trabajo español y busquen oportunidades en el extranjero. Es en el último año cuando la llamada “fuga de cerebros”, es decir jóvenes altamente cualificados, se ven obligados a salir de España y emprender una nueva vida en diferentes países que gozan de mayores oportunidades laborales. Las actuales cifras de emigración ya son más de 2.000.000 de españoles los que viven en el extranjero, repitiéndose la situación vivida durante los años 60 y 70.

El desempleo de larga duración en España es también más elevado que en otros países. La duración media del desempleo en España en 2013 ya abarca a 2.901.100 un 46.7% de la población. En la actualidad son 1.821.100 las familias cuya totalidad de miembros en edad de trabajar se encuentra en paro, un 4% menos que en el trimestre anterior.

Ajuste especialmente grave para los trabajadores temporales; con una tasa de temporalidad de casi el 22%, mucho más elevada que el resto de países europeos. En el caso de los indefinidos se trata de un 78.4%.

La destrucción de empleo durante la última legislatura tiene efectos relevantes sobre el sistema de la Seguridad Social. Desde diciembre de 2007 el número de afiliados ha disminuido en casi 2,5 millones (un 12,5%). A mayor abundamiento, si el gasto medio mensual en prestaciones por desempleo en 2007 fue de 1.280 millones de €, en diciembre de 2012, el gasto ascendió a 2.584 millones.

La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y han requerido una reforma de envergadura, que, pese a los cambios normativos experimentados en los últimos años, continúa siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación, por los mercados internacionales que contemplan la situación de nuestro mercado de trabajo y, sobre todo, por los

datos de nuestra realidad laboral, que esconden verdaderos dramas humanos. Las cifras expuestas ponen de manifiesto que las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bienintencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas que no han alcanzado los objetivos esperados, siendo demasiado pronto para obtener un resultado.

Mediante real decreto-ley se pretende crear las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo y así generar la seguridad necesaria para trabajadores y empresarios, para mercados e inversores.

Las reformas propuestas tratan de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social. Reformas en la que todos ganan, empresarios y trabajadores, y que pretende satisfacer los intereses de todos.

Precedentes históricos

La Constitución española aprobada a finales de 1978 estableció que una serie de aspectos clave de las relaciones laborales debían regularse por ley. De aquí surgió el Estatuto de los Trabajadores, como la primera y más importante de las normas de la Carta Magna.

Pero fue antes, durante la Guerra Civil española cuando tuvo lugar la creación del Fuero del Trabajo.

El Fuero del Trabajo de 1938, es una de las ocho Leyes Fundamentales del franquismo, siendo elaborada antes del fin de la Guerra Civil a imitación de la Carta di Lavoro promulgada en Italia por Edmondo Rossoni. Se trata de un texto de ideología falangista con evidente implicación social durante la guerra y la dictadura.

Como pilares del Fuero resaltan la regulación de la jornada laboral y del descanso, y la creación de la Magistratura del Trabajo y los sindicatos verticales, que son aquéllos que agrupaban por igual a patronos y obreros (lo que en la práctica imposibilitaba los acuerdos), ambos subordinados a las decisiones del Estado. Fue parcialmente modificado en 1958 con la Ley de Convenios Colectivos, y siguió regulando las relaciones laborales en España hasta la creación del Estatuto de los Trabajadores, ya en la democracia.

Los derechos y deberes que el Fuero establece son los siguientes:

- ❖ Derecho y deber del trabajo
- ❖ Derecho al descanso
- ❖ Derecho a una retribución justa del trabajo
- ❖ Derecho al subsidio familiar
- ❖ Derecho a la seguridad y continuidad en el trabajo
- ❖ Derecho a la seguridad en el infortunio y a los seguros sociales
- ❖ Derecho al acceso a la propiedad
- ❖ Deber de la lealtad y solidaridad en el trabajo y en la producción

El Estado español formula estas declaraciones, que inspirarán su política social y económica.

II

1. El Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo.

Limitará convenientemente la duración de la jornada para que no sea excesiva, y otorgará al trabajo toda suerte de garantías de orden defensivo y humanitario. En especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica.

2. El Estado mantendrá el descanso dominical como condición sagrada en la prestación del trabajo.

3. Sin pérdida de la retribución y teniendo en cuenta las necesidades técnicas de las empresas, las leyes obligarán a que sean respetadas las fiestas religiosas y civiles declaradas por el Estado.

4. Declarado fiesta nacional el 18 de julio, iniciación del Glorioso Alzamiento, será considerado, además, como Fiesta de Exaltación del Trabajo.

5. Todo trabajador tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas para proporcionarle un merecido reposo, organizándose al efecto las instituciones que aseguren el mejor cumplimiento de esta disposición.

6. Se crearán las instituciones necesarias para que en las horas libres y en los recreos de los trabajadores, tengan éstos acceso al disfrute de todos los bienes de la cultura, la alegría, la milicia, la salud y el deporte.

VII

Se creará una nueva Magistratura del Trabajo, con sujeción al principio de que esta función de justicia corresponde al Estado.

Ya en la etapa democrática la Ley del Estatuto del Trabajador trató de crear un sistema estable y democrático de relaciones laborales, para lo que estableció un marco legal similar a los que ya existían en otros países europeos.

El mercado laboral español ha vivido seis importantes reformas laborales desde 1980. El objetivo básico de todas ellas fue impulsar la creación de empleo y reducir la elevada tasa de paro que ha padecido la economía española de forma coyuntural en las últimas décadas. Ninguna fue lo suficientemente profunda ni eficaz como para lograrlo.

Los cambios legislativos en el mercado de trabajo que introduce el Gobierno de Mariano Rajoy son los últimos de una larga lista de modificaciones que se han realizado en el Estatuto de los Trabajadores, pilar básico que regula las relaciones laborales en España. Desde su promulgación en 1980, ha sufrido cambios importantes en los años 1984, 1994, 1997, 2001, 2006 y, por último, en 2010, con José Luis Rodríguez Zapatero como jefe del Ejecutivo español.

Historia del Procedimiento Laboral en España

Precedentes a la Ley de Tribunales Industriales:

Hasta 1908 conocía la jurisdicción civil de las pretensiones en materia laboral.

La Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900 atribuye el conocimiento de los conflictos que surjan de su aplicación a los Jueces de Primera Instancia, pero con carácter provisional mientras se regulan los órganos encargados de dirimir estos conflictos propiamente, a través del juicio verbal, independientemente de su cuantía.

Tribunales Industriales: Primer órgano jurisdiccional específico de trabajo.

- La Ley de 19 de mayo de 1908, modificada posteriormente por la Ley de 22 de julio de 1912, crea los Tribunales Industriales.

Composición: cada Tribunal estaba formado por un presidente, juez de carrera, y un jurado de cuatro miembros, dos elegidos por asociaciones patronales y dos por asociaciones obreras.

Materias de las que conocía: conocía de los conflictos sobre incumplimiento o rescisión de contratos de arrendamientos de servicios, de trabajo, de aprendizaje y de embarco; de accidentes de trabajo e incumplimiento de todas las disposiciones de carácter social que afecten particularmente al demandante y no tengan señalado procedimiento especial gubernativo o judicial.

Proceso: el jurado debía emitir un veredicto sobre los hechos mientras que el juez presidente era el encargado de aplicar el derecho y sentenciar.

Sentencia: contra ella cabía recurso de revisión ante la Sala de lo civil de la Audiencia Territorial y recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Comités Paritarios:

- Son creados por el Real Decreto-Ley de 26 de noviembre de 1926 de Organización Corporativa Nacional.
- Funciones: regulación básica de los oficios, aprobación de normas relativas a contrato de trabajo y conciliación de los conflictos colectivos; y funciones jurisdiccionales en materia de despido.
- La competencia de los Tribunales Industriales quedaba reducida a los accidentes de trabajo.

Jurados Mixtos:

- La Ley de 27 de noviembre de 1931 crea los Jurados Mixtos.
- Sustituyen a los Comités Paritarios
- Funciones: tenían funciones de normación, conciliación y jurisdiccionales especialmente en materia de reclamaciones por despido y por abono o diferencias de salarios y horas extraordinarias (hasta 2.500 pesetas).

Comisiones revisoras:

- Se crean a partir del Decreto de 11 de marzo de 1919 sobre retiro obrero.
- Composición: estaban formadas por uno o varios patronos, uno o varios vocales obreros y un presidente que lo era del Patronato correspondiente.
- Contra su decisión cabía recurso de alzada ante una Comisión revisora paritaria superior formada en el Instituto Nacional de Previsión e integrada por un magistrado del Tribunal Supremo, designado por el presidente de éste, y por varios vocales patronos y obreros, designados por la Comisión Asesora Nacional.

Magistraturas de Trabajo:

- El Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938 prevé la creación de una nueva Magistratura de Trabajo.
- El Decreto de 13 de mayo de 1938 suprime los Tribunales Industriales y los Jurados Mixtos.
- El Decreto de 6 de febrero de 1939 suprime las Comisiones revisoras.
- Ley Orgánica de las Magistraturas de Trabajo de 17 de octubre de 1940. Con ella la organización jurisdiccional del orden social quedaba configurada de la siguiente forma:

- **Magistraturas de Trabajo:** órganos unipersonales de base normalmente provincial, con sede en las capitales de provincia y vinculados administrativamente al Ministerio de Trabajo.
- **Tribunal Central de Trabajo:** órgano colegiado con sede en Madrid, competencia en todo el territorio nacional, compuesto por salas y encargado de conocer de los recursos de suplicación contra las resoluciones de las Magistraturas.
- **Sala VI del Tribunal Supremo:** conocía del recurso de casación contra las resoluciones de las Magistraturas.
 - En enero de 1989 las Magistraturas de Trabajo quedan sustituidas por los Juzgados de lo Social y la Sala de lo Social del Tribunal Supremo pasa a ser la IV.
 - El 23 de mayo de 1989 desaparece el Tribunal Central de Trabajo.

Normas posteriores:

-En 1958 se aprueba el Texto refundido de procedimiento laboral, que fue objeto de numerosas reformas, a saber:

-1963 (para el enjuiciamiento de los conflictos colectivos de trabajo y sus derivaciones)

-1966 (para el nuevo enjuiciamiento de los procesos de seguridad social)

-1973 (para confirmar la jurisdicción en cuanto a la ejecución en vía de apremio por débitos de seguridad social)

-1980 (para la adaptación de las reglas procesales al Estatuto de los Trabajadores)

- La Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley de Demarcación y Planta Judicial conllevan la supresión del Tribunal Central de Trabajo y la creación de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas.
- Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral, en desarrollo de la que se dictó la Ley de Procedimiento Laboral de 1990.

Estuvo vigente hasta el 1 de mayo de 1995, fecha en la que entró en vigor el Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, que introduce las modificaciones de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, vigente hasta la aprobación y entrada en vigor de la Ley 36/2011 del 10 de Octubre de la Jurisdicción Social.

Concepto y Naturaleza

El objeto del Derecho Procesal gira en torno a tres ejes:

- ❖ **Jurisdicción o potestad jurisdiccional:** potestad pública que tiene como finalidad la realización del derecho objetivo solicitado.
- ❖ **Acción:** derecho de los ciudadanos a obtener la prestación de la actividad jurisdiccional para conseguir la tutela de sus derechos.
- ❖ **Proceso:** conjunto de actos ordenados a la realización de una determinada actuación jurisdiccional.

Potestad Jurisdiccional

- ❖ **Mecanismo de solución de conflictos.**
- ❖ **Dos vías, a conocer:** la justicia privada o autoayuda (práctica privada de resolver conflictos que conlleva como riesgos la violencia y el subjetivismo) y la heteronomía (se encarga de resolverlos el poder político).
- ❖ **Actualidad:**
 - Regulación : art. 117.3 CE
 - Es una potestad estatal
 - Formada por Jueces y Tribunales
 - Función: juzgar y hacer ejecutar lo juzgado
- ❖ **La jurisdicción aparece separada del resto de potestades del estado** (potestad legislativa y ejecutiva).
- ❖ **Los órganos jurisdiccionales son los Juzgados y Tribunales** (art. 26 LOPJ)
- ❖ **Juzgados** (órganos unipersonales)
 - Juzgados de Paz
 - Juzgados de Primera Instancia
 - Juzgados de lo Penal
 - Juzgados de Primera Instancia de lo Contencioso-Administrativo
 - Juzgado de lo Social
- ❖ **Tribunales**
 - Audiencias Provinciales
 - Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas
 - La Audiencia Nacional
 - El Tribunal Supremo
- ❖ **Actuación de los órganos colegiados**
 - Se dividen en Salas atendiendo a grandes bloques temáticos (Sala de lo Civil, de lo Penal, de lo Social,...).
 - Las Salas pueden a su vez agrupar diferentes Secciones.

Estructura de órganos colegiados:

Tribunal Supremo: integrado por cinco Salas: Civil, Penal, Contencioso-Administrativo, Social y Militar (art. 55 LOPJ), que a su vez podrían dividirse en Secciones (art. 54 LOPJ).

Audiencia Nacional: integrada por tres salas: Penal, Contencioso-Administrativo y Social (art. 64 LOPJ), que a su vez, cuando lo aconseje el volumen de trabajo, pueden dividirse en Secciones (art. 64.2 LOPJ).

Tribunales Superiores de Justicia: integrados por tres Salas: Civil y Penal, Contencioso-Administrativo y Social (art. 72.1 LOPJ), que a su vez podrían dividirse en Secciones (art. 72.2 LOPJ).

Audiencias Provinciales: sólo existen Secciones: civiles, penales y, en ocasiones, civiles y penales a la vez (arts. 81 y 82 LOPJ).

Normas mínimas:

- ✓ Para estar válidamente constituidos es necesaria la “formación de sala”.
- ✓ Las Salas y Secciones han de estar presididas por uno de sus Magistrados.
- ✓ La condición de ponente recae en uno de los Magistrados que han formado Sala, según un turno y le corresponde como funciones las previstas en el art. 205 LOPJ.
- ✓ Deben deliberar y votar los asuntos que se les haya sometido (decisión por mayoría absoluta).

❖ Jurisdicción ordinaria:

Unidad de jurisdicción (art. 117.5 CE): significa que están prohibidas las jurisdicciones especiales, salvo las previstas en la propia Constitución. De este modo tenemos:

- Una jurisdicción ordinaria, que coincide con el denominado Poder Judicial, dividida en cuatro órdenes jurisdiccionales y sometida a la LOPJ.
- Un conjunto de jurisdicciones especiales sometidas a un régimen propio y que son las previstas en la Constitución.

Órdenes jurisdiccionales:

- ❖ **Orden Jurisdiccional Civil:**
- ❖ **Orden Jurisdiccional Penal:**
- ❖ **Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo:**
- ❖ **Orden Jurisdiccional Social:**

❖ **Consejo General del Poder Judicial:**

- Máximo órgano gubernativo del Poder Judicial
- Compuesto por un presidente y 20 miembros, 12 escogidos entre Jueces y Magistrados.
- Funciones: destacan la propuesta de ciertos nombramientos y atribuciones gubernativas.

❖ **Personal al servicio de la Administración de Justicia:**

Personal jurisdiccional

Juez: elemento personal de un Juzgado en los primeros años de ejercicio.

Magistrado: aquellos jueces que ascienden al segundo grado del escalafón.

Magistrado del Tribunal Supremos: categoría específica que corresponde sólo a los Magistrados que integran este Tribunal.

Jueces y Magistrados nombrados temporalmente: Jueces de Paz, Jueces sustitutos o Magistrados suplentes.

Jueces y Magistrados de carrera: pertenecen a un cuerpo único para el Estado con un nombramiento vitalicio.

Acción

Es el derecho de los ciudadanos a obtener la tutela judicial para conseguir la protección de sus derechos a través de una reclamación en la que se invoca derecho o intención legítima.

- Derechos subjetivos de los ciudadanos
- Derecho auxiliar o instrumental

Contenido en el proceso civil, contencioso-administrativo y laboral:

- Acceso a la jurisdicción (derecho a obtener una respuesta).
- Derecho a obtener una resolución sobre el fondo, a que se tramite un proceso que concluya con una resolución.
- Derecho a obtener una resolución favorable, siempre que concurran los requisitos previstos en el ordenamiento jurídico.

En el proceso penal: derecho a que el Estado ponga en marcha su aparato punitivo para averiguar si se ha producido un delito y para castigar a un culpable y paralelamente derecho del imputado y/o acusado a un proceso en plena garantía de derecho a la defensa y a la presunción de inocencia

El art. 24 CE constitucionaliza la acción, estableciendo sólo en cuanto a su contenido que *todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y Tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos*. Debemos acudir a la interpretación que ha dado el TC en cuanto a su contenido:

- Derecho a los recursos legales
- Ejecución de las resoluciones judiciales
- No exención del control jurisdiccional de ningún acto de los poderes públicos
- Respeto a la cosa juzgada formal y material

Proceso

Conjunto de actos ordenados a la realización de una determinada actuación jurisdiccional.

Mecanismo para ejercitar un derecho.

“Juzgar y hacer ejecutar lo juzgado”. Según el art. 24 CE se diferencian dos fases: la declarativa y la ejecutiva.

Proceso de declaración o declarativo:

- Declaración de la existencia o inexistencia de un d derecho en un caso concreto a través de una resolución.

Proceso de ejecución:

- Se trata de dar cumplimiento o efectividad aun título ejecutivo judicial o no judicial previamente existente.

Proceso cautelar:

- Adopción de medidas cautelares: medidas que tratan de asegurar durante el curso del proceso la efectividad de la sentencia que pueda dictarse.

Proceso Civil:

- Regula la actuación ante los Tribunales para obtener la tutela de los derechos en asuntos de naturaleza civil o mercantil.

Proceso Penal:

- Conjunto de normas jurídicas correspondientes al derecho público interno que regulan cualquier proceso de carácter penal desde su inicio hasta su fin. Con carácter primordial como un estudio de una justa e imparcial administración de justicia. Investigará, identificará y sancionará las conductas que constituyan delitos, con el propósito de preservar el orden social.

Proceso Laboral:

- Se ocupa de los conflictos laborales ya sea individuales o colectivos que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, sean entre empresario y trabajadores sobre el contrato de trabajo, o respecto a prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración.

CAPÍTULO 1

ANÁLISIS CRÍTICO

Las reformas laborales aprobadas por real decreto ley sobre “medidas urgentes para la reforma del mercado laboral” publicada en el BOE de 11 de febrero de 2012, y la de 2010 con efectos inmediatos desde el día siguiente, tan anunciadas y esperadas, especialmente la más reciente, desde el punto de vista del trabajador podría ser vista como agresiva y de graves consecuencias para la clase trabajadora, ya que establecen mecanismos suficientes para que sus efectos no se limiten a las nuevas contrataciones si no que afectarán con carácter general a la totalidad de trabajadores.

La reforma laboral supone llevar hasta sus últimas consecuencias las bases que han venido imponiéndose por las sucesivas reformas anteriores, y parte, como en las anteriores, de la afirmación del problema del mercado laboral es su rigidez haciendo necesaria la flexibilidad para que las empresas puedan adecuarse a la nueva situación de crisis y en general a las nuevas circunstancias que aparecen con el cambio de los tiempos.

Las sucesivas reformas laborales han venido estableciendo importantes mecanismos legales, que han facilitado indemnizaciones menores, diferencias en contratación temporal, descuelgue salarial y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Medidas que, en principio, parecen demostrar su ineficacia para hacer frente a la destrucción de empleo y la precariedad laboral. Esta vez, incluso los mismos creadores de la reforma han reconocido que la misma no va a servir para crear empleo ni para solucionar los problemas existentes en el mercado laboral, algo muy complicado de ver en un contexto de profunda crisis económica y social, donde ver una solución mágica y absoluta que complazca a los principales actores, tanto patronal como sindicatos, es decir trabajador y empresario. Será posible ver con claridad sus consecuencias cuando España recupere una situación económica favorable.

Preguntas frecuentes qué nos vienen a la mente a todos son: ¿Por qué se hace entonces esta reforma? ¿Para qué sirve esta reforma?

Con facilidad y sobre todo desde el punto de vista sindical-trabajador lo más común suele ser ver la misma conclusión: aumento del poder empresarial para despedir, para rebajar salarios y para no cumplir los convenios colectivos. Una reforma que puede verse como coyuntural y transitoria ó por el contrario tratarse de una reforma estructural que llega para quedarse. Se pone a la negociación colectiva en el punto de mira de las reformas; primeramente en junio de 2011 la reforma del gobierno del PSOE que ahora se ve culminada por el gobierno del PP.

Las nuevas medidas acordadas, inciden en elementos clave de la negociación colectiva: ámbitos de negociación, situar con carácter principal la negociación colectiva en el ámbito estatal y en el ámbito de la empresa y, por otro lado, facilitar la inaplicación de los convenios colectivos.

Serían posibles tres opciones de reforma, no excluyentes entre sí:

a) La primera era seguir profundizando sobre las líneas generales que han recorrido las reformas laborales desde 1994/1997 hasta 2011, esto es:

-facilitar y abaratar el despido de trabajadores fijos, recortando levemente la posibilidad de recurso a mano de obra temporal;

-flexibilizar las condiciones de trabajo, disolviendo la fuerza vinculante de la negociación colectiva de sector;

-privatizar las actividades de colocación y empleo;

b) La segunda era la vía llamada alemana, lo que se traduce en, desregular completamente la subcontratación y la cesión de trabajadores, reducir el ámbito de aplicación de los convenios colectivos y permitir, aprovechando la ausencia de un salario mínimo interprofesional, la aparición de un fuerte contingente de mano de obra empobrecida, con salarios ínfimos, al lado de los trabajadores protegidos por los convenios colectivos y que componen la fuerte clase media alemana.

- En España esa vía no se había ensayado jurídicamente, pero sí de facto durante más de una década, por la presencia de una mano de obra inmigrante masiva en muchos sectores de poca cualificación. Ocurre que esa vía ha quebrado, porque el problema en España no es proporcionar mano de obra barata a las empresas, sino crear empresas y empleo para la mano de obra nacional, algo muy distinto.

c) La tercera, que consistiría en actuar sobre la segmentación del sistema de relaciones laborales, generalizando la tarificación por horas, instaurando un contrato único con una indemnización de despido igual para todos los contratos y suprimiendo al mismo tiempo todo tipo de bonificaciones y ayudas públicas, sustituyendo las mismas por un sistema objetivo de contabilización como pasivo (provisiones para gastos futuros) en las empresas el importe acumulado de las indemnizaciones a las que tienen derecho los trabajadores en activo, o sea algo parecido a la llamada “mochila austríaca”, pero con matizaciones. El problema es que ello implica suprimir los contratos temporales y convertir a todos los trabajadores en fijos, pero con una indemnización por despido sensiblemente más baja que los actuales fijos. Y entonces las dos grandes decisiones a tomar serían el importe de esa indemnización por despido (la

reforma laboral de 2010 insinuaba que sería de 12 días por año, que podría satisfacer a la patronal, pero que objetivamente es muy baja cuando desde 1997 la que se venía apuntando es de 33 días por año, que es la que finalmente se ha adoptado en la última reforma laboral que comentamos) y la situación de todos los trabajadores fijos anteriores a la reforma, algunos con mucha antigüedad, se podrían ver afectados por la reducción de sus indemnizaciones. Esta vía se había insinuado en la reforma laboral de 2010, pero sin llegar a desarrollar realmente sus principales instrumentos, debido a las dificultades financieras existentes.

Finalmente la elegida ha sido la primera vía, la más conservadora, esto es, se mantiene en la continuación de las reformas laborales de las dos décadas anteriores. Tratándose en este sentido en el que la reforma laboral de 2012 no es sino la continuación y consolidación de las reformas laborales de 2010 y 2011 del Gobierno Zapatero, hasta el punto de que en gran parte no hace sino añadir detalles sobre aquéllas y desarrollar sus consecuencias lógicas. Es, respecto a aquéllas, una reforma menor, salvo por la decisión, no prevista hasta ahora, de abaratar el despido de los trabajadores con contrato fijo anterior a la reforma por la vía de suprimir casi en todo caso los salarios de tramitación en el supuesto de despido improcedente y de rebajar sus indemnizaciones futuras, de manera que la antigüedad que acumulen a partir de ahora se pagará en caso de despido a 33 días, aunque la antigüedad acumulada hasta ahora se siga pagando a 45. La reforma en ese punto es dura, es cierto, pero le ocurre lo mismo que a la reforma de la pensión de jubilación por la Ley 27/2011 (posiblemente la reforma más dura y radical de los dos últimos años del Gobierno Zapatero): los efectos de esta rebaja de la indemnización no se dejarán notar sensiblemente en las indemnizaciones hasta dentro de cuatro o cinco años, cuando es de esperar que la crisis haya pasado.

La otra novedad, que posiblemente el Gobierno tendrá que corregir, es la supresión del control administrativo para las suspensiones de contrato y reducciones temporales de jornada. Medida que amenaza gravemente a los fondos públicos del desempleo y además crea todo un problema para las empresas grandes y medianas que gestionaban sus dificultades temporales mediante EREs de suspensión, que van a ir a reclamar al Gobierno la vuelta del ERE tradicional.

Esta reforma, aunque envuelta en una apariencia de dureza y agresividad posiblemente necesaria para satisfacer los instintos de los mercados y del BCE, lo que hace es ahondar detalles de reformas anteriores e incluso sistematizar con buena técnica jurídica, elementos que ya estaban presentes en la legislación laboral, especialmente los introducidos por las reformas laborales de los dos últimos años, aunque muchas veces no hubiesen sido aplicados.

Medidas principales contenidas en la reforma

1. FACILIDADES PARA DESPEDIR MÁS BARATO

El régimen del despido ha sido afectado por el abaratamiento de la indemnización y además se han agilizado los procedimientos y las causas justificativas.

1.1. Abaratamiento de la indemnización por despido improcedente.

Con carácter general se establece la rebaja de la indemnización del despido improcedente de los 45 días por año trabajado con el tope de 42 mensualidades, a 33 días por año trabajado con el tope de 24 mensualidades. Además, se generaliza esta indemnización para la totalidad de trabajadores y trabajadoras.

Se defiende el respeto a los derechos adquiridos de estas personas mediante un cálculo de su indemnización a 45 días de salario por año trabajado hasta la fecha de efectos de la reforma y, a partir de esa fecha, a 33 días de salario. El cálculo de la indemnización queda topado en 720 días, salvo que la indemnización hasta la reforma supere esta cuantía que será su máximo de indemnización.

Además se suprime el abono de los salarios de tramitación, es decir; los salarios por el tiempo transcurrido desde la efectividad de la decisión empresarial de despedir y hasta la sentencia que reconozca su improcedencia, para los supuestos en que la empresa opte por la no readmisión. Como aparece en el propio preámbulo del decreto ley se trata de acabar con el denominado “despido express”, por el que la empresa se veía obligada a reconocer la improcedencia del despido y su indemnización ante el riesgo de tener que pagar también los salarios de tramitación como consecuencia de una resolución judicial.

Seguidamente se trata ahora es de sustituir el “despido exprés” por el “ERE exprés” para fijar con carácter general la indemnización 20 días de salario por año trabajado con el tope de un año de salario. En palabras del máximo responsable de la CEOE, el despido improcedente tiene que ser algo “residual”.

1.2. EREs sin intervención de la autoridad laboral.

Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que pueden justificar los despidos han estado sometidas por las sucesivas reformas laborales a una continua reformulación.

La regulación de la legislación laboral sobre los EREs viene, desde hace años, haciendo un recorrido que ha tenido como consecuencia una implacable transformación pasando de ser un instrumento excepcional para hacer frente a situaciones de dificultades económicas y viabilidad, a un instrumento que podría ser visto como de aplicación ordinaria en atención a la mera conveniencia empresarial. Lo que explicaría la proliferación de EREs en los últimos años, al menos en cierta parte.

La actual reforma vuelve a reformular las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que pueden justificar los despidos. Se añade ahora que será causa suficiente para proceder al despido por causas económicas “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”. También se elimina la mención legal que se hacía a la necesidad de justificar que la situación económica “pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener volumen de empleo”.

Se elimina la intervención de la Autoridad Laboral en la resolución de los EREs. Ahora, tras el periodo de consultas con la representación sindical, la decisión queda a discreción de la empresa. La reforma limita la intervención de la autoridad laboral a velar “por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento”.

La reforma aporta mayor flexibilidad a las Relaciones Laborales así como la patronal se ha visto obligada a negociar indemnizaciones más altas para llegar a un acuerdo con la representación sindical para presentar a la autoridad laboral.

1.3. EREs en la Administración pública.

Se abre la posibilidad de que los organismos y entidades que forman parte del sector público invoquen causas económicas, técnicas, organizativas y de producción para despedir a las y los trabajadores con vínculo laboral con la administración pública. Se establece así que, “se entenderá que concurren

causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. También en este caso se entiende que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Será cuando concurren 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 y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público”. Novedad de despidos en la administración está que puede ser vista en unión a la decisión de recorte de los servicios públicos (sanidad, educación, y servicios sociales) y a las políticas de privatización.

1.4. Despido objetivo por absentismo.

El absentismo ya existía como causa de despido pero ahora se facilita al desligarlo del índice de absentismo general de la plantilla. Actualmente las ausencias justificadas al trabajo serán, por sí solas, causa suficiente para el despido cuando las mismas supongan el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos (aproximadamente 8 días) o el 25% en cuatro meses discontinuos (aproximadamente 20 días). Desaparece la exigencia adicional de que el índice de absentismo de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en el mismo periodo de tiempo.

Se computan a estos efectos las bajas por enfermedad o accidente no laboral cuando la baja tenga una duración inferior a 20 días consecutivos.

La indemnización es de 20 días de salario por año trabajado con el tope de 12 mensualidades.

2. CONTRATACIÓN MÁS PRECARIA

Como veremos, el catálogo de contratación no solo no ha sido simplificado (como inicialmente se planteaba), sino que se ha introducido un nuevo tipo de contrato y se han empeorado las condiciones de otros ya existentes como el contrato de formación y el contrato a tiempo parcial.

2.1. Nuevo contrato para las empresas de hasta 50 personas en plantilla: “contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores”.

El carácter de emprendedor se otorga a toda empresa que cuente con una plantilla de menos de 50 trabajadores. Con esto se crea un contrato de carácter indefinido y a jornada completa que podrá ser suscrito por las empresas con personal asalariado y plantilla inferior a 50. Cuenta con deducciones fiscales

para la empresa y bonificaciones a la seguridad social, tiene como característica principal la existencia de un periodo de prueba de un año, en este año, no se exige alegar causa alguna ni abono de indemnización. El trabajador así contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de la contratación. Esta previsión supone alterar la naturaleza de la prestación de desempleo que pasa ahora, además de tener la finalidad sustitutiva ante la falta de rentas salariales por encontrarse en situación de desempleo, a añadirse la finalidad de subvencionar y complementar bajos salarios.

2.2. Contrato para la formación.

Queda ahora con las siguientes características:

- Amplía la edad de las personas destinatarias hasta los 30 años (antes hasta los 25 años) mientras el desempleo en España se mantenga por encima del 15%.

- Duración mínima de un año y máxima tres años (antes 2 prorrogable por convenio hasta 3).

- Expirada la duración máxima del contrato, la empresa tiene la facultad de volver a hacer un nuevo contrato de formación con la misma persona si es para "otra actividad u ocupación". Antes de esta reforma, agotado el periodo máximo, no se podía volver a contratar a la misma persona bajo esta modalidad ni en la misma ni en otra empresa. Esto supone alargar la duración de este contrato de finalidad formativa y obtención de una cualificación profesional como forma de acceder al empleo ordinario.

- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las tareas formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año o al 85% durante el segundo y tercer año (disminuye el tiempo de la formación que antes era durante su duración siempre como mínimo un 25%).

- Se fija como salario el S.M.I. descontado el tiempo dedicado a la formación lo que supone, para el 2012, un salario de 481 euros/mes durante el primer año, y de 513 euros el segundo y tercer año. Y así empezar en otra actividad.

2.3 Mayor protagonismo a las ETTs y privatización de los servicios públicos de empleo.

Las ETTs, con la reforma, además de seguir dedicándose a la contratación de trabajadores y trabajadoras para cederlos temporalmente a otras empresas,

podrán operar en adelante como agencias de colocación. Para ello, bastará con que presenten: una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003 de empleo y su normativa de desarrollo. Con ellas, podrán constituirse otras agencias de colocación con o sin ánimo de lucro que actuarán por libre o mediante convenios de colaboración con los servicios públicos de empleo.

2.4. Encadenamiento de contratos temporales sin limitaciones.

La existencia de unas tasas de temporalidad tan altas en el mercado laboral tiene como causa principal los encadenamientos sucesivos de contratos temporales. La reforma laboral de 2010 introdujo una cláusula reguladora con el objetivo de limitar estos usos, pero en agosto de 2011, fue suspendida en su aplicación. La reforma actual recupera la cláusula con aplicación a partir del 1/01/2013.

2.5. Contrato a tiempo parcial con horas extraordinarias.

El contrato a tiempo parcial incorpora la posibilidad de realizar horas extraordinarias que, hasta ahora, estaban prohibidas. Este contrato, se ha dirigido con carácter principal al colectivo de mujeres como una gran fórmula para que compatibilicen las responsabilidades familiares y el trabajo fuera del hogar.

3. FLEXIBILIDAD

El discurso que utiliza la reforma, es apelar a las necesidades de flexibilidad de las condiciones laborales como forma de adaptarse a las nuevas situaciones. La flexibilidad como valor positivo por oposición a lo rígido y lo inamovible.

3.1. Movilidad funcional.

Se establece que la negociación colectiva o acuerdo entre la empresa y la representación sindical, se establezca el sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales que, sustituirá el sistema habitual de categorías profesionales. Lo que se persigue es la polivalencia funcional integrando en cada grupo profesional los trabajos correspondientes a varias categorías profesionales. La reforma para los convenios colectivos en vigor establece el plazo de un año para adecuarse a este sistema de clasificación profesional, actuación demandada hace tiempo y desde muchos ámbitos.

3.2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo individuales o colectivas.

Se establece que: la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones

sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tienen la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial; novedad de la reforma, sistema de trabajo y rendimiento y funciones, cuando excedan de los límites fijados para la movilidad funcional. Casi la totalidad de las que tienen que ver con las condiciones de trabajo.

Estas modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o por decisión unilateral de la empresa de efectos colectivos.

La reducción salarial por esta vía, al igual que el resto de condiciones, tiene como límite lo que establezca el convenio colectivo estatutario, salvo lo que se expone más adelante para el caso de inaplicación del convenio.

3.3. La distribución irregular de la jornada de trabajo como principio general y 5% salvo pacto en contrario.

La redacción legal establece que mediante convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y la representación sindical, se podrá establecer la distribución de la jornada de trabajo de manera irregular a lo largo del año. Mantiene la previsión incluida por la reforma anterior por la que, en defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir irregularmente hasta un 5% de la jornada anual (aproximadamente 90 h/año).

3.4. Suspensión del contrato y reducción temporal de la jornada laboral.

La empresa por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá decidir la suspensión del contrato y la reducción temporal de la jornada laboral entre un 10% y un 70% para lo que, además, se ha eliminado la autorización administrativa previa. La empresa además contará con bonificaciones para llevar a cabo estas medidas con la exigencia mínima de que las personas afectadas mantengan su empleo al menos un año con posterioridad a la suspensión o reducción de jornada.

4. AFECTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Toma como punto de partida la reforma del PSOE de junio de 2011 e incide en las mismas claves:

- Los convenios provinciales sectoriales se mantienen en la misma situación de prioridad aplicativa y prevalencia del ámbito estatal.
- Se refuerza la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial en importantes materias. La empresa, se podrá regular condiciones diferentes que las establecidas en el convenio sectorial.

Ahora, se limita a los acuerdos interprofesionales y acuerdos sectoriales la capacidad de neutralizar la prioridad aplicativa de las materias enviadas al ámbito de la empresa, al declarar el carácter indisponible de las mismas.

- Se facilita la inaplicación del convenio, sea este de sector o de empresa, en materias clave como son: la jornada, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento, la movilidad funcional y las mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social. Exige que la empresa que alegue causas económicas, técnicas, organizativas y de producción para materializar la inaplicación del convenio en las materias mencionadas debe llegar a un acuerdo con la representación sindical de la empresa, se pretende desactivar la posición sindical mediante la imposición de un arbitraje obligatorio.

- Se pierde la ultractividad de los convenios colectivos una vez transcurridos 2 años desde la pérdida de su vigencia si no se pacta expresamente en convenio su mantenimiento. La ultractividad es la garantía legal por la que un convenio, una vez perdida su vigencia, mantiene su aplicación hasta su sustitución por el nuevo convenio, evitando así vacíos de regulación. Para los convenios colectivos vencidos con anterioridad a la reforma el plazo de los dos años empezará a computarse desde su entrada en vigor (12/02/2012). Perdida la ultractividad se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Esto puede suponer en nuestro modelo de negociación colectiva basado, principalmente, en los convenios provinciales, la entrada de convenios estatales. En su defecto, las condiciones laborales pasarán a ser reguladas por las previsiones legales mínimas (ET) hasta que no sean sustituidas por un nuevo convenio.

CAPÍTULO DOS

EFFECTOS PRÁCTICOS DE LAS REFORMAS

El despido improcedente

(Art. 18, apartados Siete a Nueve RDL 3/2012 que modifican el art. 56.1, 2 y 4 ET. DT 5.ª RDL 3/2012)

Cuando un despido sea declarado improcedente:

- Se establece con carácter general la indemnización de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. Antes, como es sabido, eran 45 días por año con un tope de 42 mensualidades.
- El empresario podrá optar entre abonar la indemnización o readmitir al trabajador. El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato, que se entiende producida en la fecha de cese efectivo en el trabajo.
- El trabajador no tiene derecho a que se le abonen salarios de tramitación (los dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado nuevo empleo con anterioridad), salvo que se haya optado por su readmisión, en este caso sí habrá que abonárselos.
- Si el despido es un representante legal de los trabajadores o delegado sindical, tendrá derecho a salarios de tramitación tanto si opta por la readmisión como por la indemnización, opción que corresponde al propio trabajador.

Los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012, antes del 12 de febrero de 2012:

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados antes del 12 de febrero de 2012 se calculará, sumando:

- 45 días de salario por año de servicio por el tiempo trabajado hasta esa fecha.
- 33 días de salario por año de servicio por el tiempo trabajado desde esa fecha hasta la del despido.

Las nuevas cifras están limitadas de tal manera que:

La indemnización resultante no podrá ser superior a 720 días de salario (24 mensualidades de 30 días), salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

Esta regla se aplica a los despidos disciplinarios improcedentes de trabajadores con contrato para el fomento de la contratación indefinida celebrados antes del 12 de febrero de 2012.

Causas de extinción

(Art. 18 apartados Tres a Seis RDL 3/2012 que modifican los art. 51 a 53 ET. DA 2.^a y DA 3.^a RDL 3/2012)

- I. Extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción*

(Art. 18 apartado Tres RDL 3/2012 que modifica el art. 51 ET. DA 2.^a y DA 3.^a RDL 3/2012)

Recordemos que la extinción procedente del contrato por estas causas da derecho al trabajador a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, que se mantiene.

Causas principales

Se vuelve a modificar la redacción del artículo 51 ET, ampliando más aún la aplicación de las causas para la extinción del contrato, quedando de la siguiente manera:

— Causas económicas: 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.

Ya no exige el texto de la norma, por lo tanto, que la situación económica negativa de la empresa pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo, ni que se tenga que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

Además, se entenderá que la disminución del nivel de ingresos o ventas es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

— Causas técnicas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

— Causas organizativas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

— Causas productivas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El concepto de causas técnicas, organizativas o productivas se mantiene, pero ya no se exige tampoco en estos supuestos que la empresa acredite la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justifique que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma 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, la cual fomentaba mucha subjetividad y excesiva discrecionalidad judicial.

II. Extinción del contrato por otras causas objetivas

(Art. 18 apartados Cuatro y Cinco RDL 3/2012 que modifican el art. 52 apartados b) y d) ET)

— Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo: Cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. Durante la formación, el contrato de trabajo quedará en suspenso y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

— Por faltas de asistencia al trabajo: Aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. Se suprime la exigencia de que, para proceder a estos despidos, el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo.

III. Improcedencia de la extinción por causas objetivas

(Art. 18 apartado Seis RDL 3/2012 que modifica el art. 53.4 ET)

La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos formales establecidos en el artículo 53. 1 ET. En otro caso se considerará improcedente.

En la redacción anterior del artículo 53.4 ET cabía la posibilidad, bastante frecuente, de que, aunque se hubiera acreditado la causa de la extinción, el incumplimiento de los requisitos formales exigidos para la misma, hicieran que la misma se declarara improcedente.

El despido colectivo

(Art. 18 apartado Tres RDL 3/2012 que modifica el art. 51 ET. DF 15.ª ET)

Es despido colectivo el fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores (en la redacción anterior eran trescientos o más).

Además de por la modificación de la definición de las causas empresariales que configuran el supuesto de hecho del despido colectivo, y el pequeño matiz del número de trabajadores al que debe afectar, lo más relevante de la reforma de esta figura afecta al procedimiento para llevarlo a cabo, destacando los siguientes cambios:

— Ya no se precisa solicitar autorización a la autoridad laboral para llevar a cabo el despido colectivo, salvo en los supuestos de fuerza mayor como causa de la extinción.

— El despido colectivo debe ir precedido, igual que antes, de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta. Deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. Ya no se establece el deber de que verse sobre las causas motivadoras del despido colectivo, como sí hacía la anterior redacción del artículo 51 ET.

— La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo.
- 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) Periodo previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

— La comunicación debe ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior. En la redacción anterior a la reforma se establecía que la

comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores debía ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar.

— No se hace mención alguna al plan de acompañamiento social que en la redacción anterior se exigía como preceptivo en las empresas de cincuenta o más trabajadores, y que debía acompañar a la documentación iniciadora del expediente, aunque se establece la obligación de estas empresas, siempre que no se hubiesen sometido a un procedimiento concursal, a ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas autorizadas de, al menos, 6 meses de duración.

— Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo.

En caso contrario, 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, se elimina el requisito de la responsabilidad de la Autoridad Laboral, puede tener evidente implicación en Procedimiento Judicial de Impugnación.

— Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 ET. Lo anterior no obstante, 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.

Se añaden dos cosas más:

— Ha desaparecido de la redacción del artículo 51 ET el literal de su antiguo apartado 8:

«Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades» y se establece una remisión a la comunicación individual a cada trabajador del despido, en los términos establecidos en el artículo

53.1. ET, cuyo apartado b) establece: «Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52, c), de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva». No se exime a la empresa de la obligación de pago, sólo se aplaza.

— Hay que tener en cuenta que el procedimiento se desarrolla en el RD 1483/12 de 29 de Octubre (B.O.E 30 Octubre) reglamentario, que ha de producirse en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del RDL 3/2012, que establece en su Disposición final decimoquinta, que el Gobierno aprobará en dicho plazo un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada, que desarrolle lo establecido en este real decreto— ley, con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario.

IV. Causas de extinción del contrato por voluntad del trabajador

(Art. 12 Dos RDL 3/2012 que modifica el art. 50. 1 a ET)

Será causa justa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato, no ya las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad, sino las que se lleven a cabo sin respetar lo previsto en el art. 41 ET —regula la modificación sustancial de condiciones de trabajo— y que redunden en menoscabo de su dignidad.

Medidas que afectan a las condiciones de trabajo

(Capítulo I RDL 3/2012)

- Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas

(Art. 13 RDL 3/2012 que modifica el art. 47 ET)

a) Suspensión de contratos:

— El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción sin necesidad de autorización administrativa.

— El procedimiento, aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se inicia con la comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días.

— La autoridad laboral da traslado de la comunicación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recaba informe preceptivo de la Inspección de Trabajo, que debe ser evacuado en 15 días.

— Si no hay representación legal de los trabajadores, éstos pueden atribuírsela a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. ET para el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo (una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma).

— Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

— Al finalizar del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir del cual surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

— Contra estas decisiones el trabajador puede reclamar ante la jurisdicción social, en conflicto colectivo si la decisión afecta a un número de trabajadores igual o superior al establecido para los despidos colectivos, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paraliza la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

b) Reducciones de jornada:

— La jornada de trabajo puede reducirse por las mismas causas y por el mismo procedimiento que el establecido para la suspensión, entendiéndose por reducción de jornada a estos efectos la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

*Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada
(Art. 15 RDL 3/2012)*

— Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal. La duración de la bonificación será coincidente con

la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.

— Es necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. Si lo incumple deberá reintegrar las bonificaciones respecto de dichos trabajadores, sin perjuicio de la aplicación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

— No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

— Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado la bonificación establecida en este artículo quedarán excluidas por un periodo de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, respecto de un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

Esto es aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Reposición del derecho a la prestación por desempleo

(Art. 16 RDL 3/2012)

Cuando una empresa, en virtud del art. 47 ET o de un procedimiento concursal, haya suspendido contratos de trabajo o haya reducido el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se extingan contratos al amparo de los artículos 51 o 52.c ET (despido colectivo o despido objetivo por causas empresariales), o del artículo 64 de la Ley Concursal, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive;
- b) Que el despido se produzca entre el 12 de febrero de 2012 (fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012) y el 31 de diciembre de 2013.

El derecho a la reposición se reconocerá de oficio por la entidad gestora en los supuestos en los que se solicite la reanudación o reapertura de la prestación por desempleo y en los supuestos en que esté agotado el derecho se deberá solicitar la reposición.

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

(Art. 12 Uno RDL 3/2012 que modifica el art. 41 ET)

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. La reforma establece que se considerarán tales las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Para que se entienda que concurren las antedichas probadas razones ya no será necesario que la adopción de las medidas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, como se establecía en la anterior redacción del art. 41.1 ET.

Se incorpora como modificación sustancial de las condiciones de trabajo la cuantía salarial, quedando así la relación materias que se consideran susceptibles de ser afectadas por este tipo de modificaciones:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y 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 ET.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, y no solo en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Con la reforma, la consideración de carácter colectivo o individual de la modificación se hace depender, exclusivamente, del número de trabajadores afectados, y no del origen (pacto individual o colectivo) de la condición laboral que se modifica. De este modo:

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de 90 días, afecte al menos a:

- 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores, en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en ese periodo de 90 días, no alcance ese número de trabajadores.

Procedimiento para la modificación sustancial individual:

— La decisión debe ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días (antes 30) a la fecha de su efectividad.

— En caso de modificaciones de jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, cuantía salarial y funciones (antes no se incluían estas tres modificaciones), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

— Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación, el trabajador que no opte por la rescisión podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

Procedimiento para la modificación sustancial colectiva:

Sin perjuicio de que puedan establecerse procedimientos específicos a través de la negociación colectiva, en el art. 41.4 ET queda regulado el procedimiento de la siguiente forma: La decisión debe ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días, sobre las causas de la decisión y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

— En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos pueden optar por atribuírsela, bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

— El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

— Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión, sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción de rescisión indemnizada del contrato.

— Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo la decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación (antes 30).

— Contra estas decisiones se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

Procedimiento para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos estatutarios

(Art. 12 Uno RDL 3/2012 que modifica el art. 41.6 ET)

Se realizará por el procedimiento para la inaplicación de condiciones establecidas en convenio («descuelgue del convenio») regulado en el art. 82.3 ET.

Movilidad geográfica

(Art. 11 RDL 3/2012 que modifica el art. 40 ET)

Para poder llevar a cabo estos traslados, que exigen cambios de residencia de los trabajadores, se requiere la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. La reforma establece que tendrán esa consideración las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

En cuanto al procedimiento, la reforma suprime la posibilidad de intervención de la autoridad laboral, que, en la redacción anterior, podía ordenar la ampliación del plazo de incorporación y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo no superior a seis meses.

Los representantes legales de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los casos de movilidad geográfica, estableciendo la reforma que, mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se pueden establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

Tiempo de trabajo

(Art. 9 RDL 3/2012 que modifica el art. 34.2 ET)

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se puede establecer la distribución

irregular de la jornada a lo largo del año. La reforma establece que, en defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo, siempre respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Clasificación profesional y movilidad funcional

(Arts. 8 y 10 RDL 3/2012 que modifica los arts. 22 y 39 ET)

Clasificación profesional:(Art. 8 RDL 3/2012 que modifica el art. 22 ET. DA 9.ª RDL 3/2012)

Tras la reforma, el sistema de clasificación profesional se establece prescindiendo de las categorías profesionales y dejando, exclusivamente, grupos profesionales, que son los que agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Es, por tanto, un concepto mucho más amplio que el de categoría profesional.

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

En el plazo de un año los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 ET.

Movilidad funcional: (Art. 10 RDL 3/2012 que modifica el art. 39 ET)

Se prescinde de toda referencia a las categorías profesionales a la hora de regular las posibilidades de movilidad funcional.

Negociación colectiva

(Art. 14 RDL 3/2012 que modifica los arts. 82, 84, 85 86 y 89 ET)

Son varios los aspectos de la negociación colectiva que aborda la reforma:

I. *La inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio*
(Art. 14 Uno RDL 3/2012 que modifica el art. 82.3 ET)

La inaplicación no va referida solo a las cláusulas salariales de los convenios, se amplían las posibilidades de descuelgue a otras 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 ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para acordar el descuelgue no se exige ya una disminución persistente del nivel de ingresos o que la situación y perspectivas económicas de la empresa pudiera verse afectada negativamente como consecuencia de la aplicación de las condiciones del convenio, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo. Se exige la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, definidas igual que para el despido colectivo, pero con una diferencia: en el caso de concurrencia de 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, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos, no durante tres, como se establece para el despido colectivo.

La inaplicación ha de acordarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, previo desarrollo de un periodo de consultas.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 ET para las modificaciones sustanciales colectivas.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Debe notificarse a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas:

— Cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

— Si la Comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de mediación o arbitraje que deben

establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a esos procedimientos de resolución de conflictos o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las mismas a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas

*II. La prioridad aplicativa del convenio de empresa
(Art. 14 Dos y Tres RDL 3/2012 que modifica el art. 84.1 y 2 ET)*

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario negociado en el marco del art. 83.2 ET, y salvo lo previsto en el art. 84.2 ET respecto del convenio de empresa, que a partir de la reforma establece lo siguiente:

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- 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 el ET 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 ET.
- 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 87.1 ET.

Los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET no podrán disponer de esta prioridad aplicativa del convenio de empresa.

*III. Aplicación temporal de los convenios. La ultractividad.
(Art. 14 Cinco y Seis RDL 3/2012 que modifica el art. 86.1 y 86.3 ET)*

Prórroga anual

Se suprime la prórroga anual en defecto de denuncia expresa de las partes y ausencia de pacto en contrario que recogía la redacción del art. 86.1 ET anterior a la reforma.

Ultractividad

La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo 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.

Si no lo hubiere, las condiciones de trabajo serán las del marco mínimo que establece el ET.

Vigencia de los convenios denunciados a la entrada en vigor del RDL 3/2012

(DT 4.ª RDL 3/2012)

En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados el 12 de febrero de 2012 (fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012), el plazo de dos años desde la denuncia para que pierda su vigencia al que se refiere el art. 86.3 ET en su nueva redacción por el RDL 3/2012, empezará a computarse a partir de su entrada en vigor (desde de la entrada en vigor del RDL 3/2012, entendemos).

Modificaciones del Procedimiento Laboral

(Arts. 20 a 25 RDL 3/2012 que modifican la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)

Las modificaciones procesales de la reforma laboral son importantes.

La reforma del régimen jurídico sustantivo de la suspensión temporal del contrato, de la reducción temporal de la jornada y del despido colectivo en lo relativo a la supresión de la autorización administrativa de la autoridad laboral, hace que el RDL 3/2012 adapte el tratamiento procesal de dichas instituciones.

Se ha creado una nueva modalidad procesal para el despido colectivo:

(Art. 23 cinco RDL 3/2012 que modifica el art. 124 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)

— Esta nueva modalidad procesal tendrá el carácter de preferente y urgente

— Se atribuye a los Tribunales Superiores de Justicia y a la Audiencia Nacional el conocimiento, en primera instancia, de la impugnación por parte de los representantes de los trabajadores del despido colectivo, reconociéndose, posteriormente, el recurso de casación.

— Establece la obligación empresarial de aportar la documentación que justificaría su decisión extintiva en un plazo a contar a partir de la admisión de la demanda, y así practicar, en su caso, la prueba sobre la misma de forma anticipada.

La impugnación individual de la extinción del contrato en el marco de un despido colectivo se sigue atribuyendo a los Juzgados de lo Social, por el cauce previsto para las extinciones por causas objetivas.

La impugnación de suspensiones contractuales y reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y por fuerza mayor se articularán a través de las modalidades procesales previstas en los artículos 138 y 153— 162 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en atención al carácter individual o colectivo de la decisión empresarial.

Otras medidas de interés

Modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único

(DF 13.ª RDL 3/2012 modifica la regla 3.ª apdo 1 DT 4.ª Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad)

Lo previsto en las reglas 1.ª y 2.ª también será de aplicación a los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100.

En el caso de la regla 1.ª, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 60 por 100 del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite máximo del 100 por cien cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive, considerándose la edad en la fecha de la solicitud.

Normas aplicables en las entidades de crédito

(DA 7.^a RDL 3/2012)

Indemnizaciones por terminación del contrato

Las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, no podrán satisfacer en ningún caso indemnizaciones por terminación de contrato que excedan de la menor de las siguientes cuantías: a) dos veces las bases máximas resultantes, respectivamente, de las reglas 3.^a y 4.^a del artículo 5.3.a) del Real Decreto—ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero; o b) dos años de la remuneración fija estipulada.

Extinción del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito por razón de imposición de sanciones.

— 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, a las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito en virtud de un contrato de trabajo, incluidas las relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección, se considerará, a efectos de la legislación laboral, como incumplimiento contractual grave y culpable y, por tanto, causa de despido disciplinario, y podrá dar lugar a la extinción del contrato por el empresario.

— Asimismo, la imposición de tales sanciones se considerará como causa justa de extinción o resolución de aquellos contratos que tengan una naturaleza distinta de la laboral.

— En los supuestos de extinción del contrato de conformidad con lo previsto en los apartados anteriores, las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito no tendrán derecho a indemnización alguna por dicha extinción, cualquiera que sea su cuantía o su forma, y con independencia de la norma jurídica, contrato, acuerdo o pacto laboral individual o de origen colectivo y contrato, acuerdo o pacto de naturaleza civil o mercantil donde esté prevista el pago de la indemnización.

Indemnizaciones por extinción.

— La extinción, por desistimiento del empresario, de los contratos mercantiles y de alta dirección, cualquiera que sea la fecha de su celebración, del personal que preste servicios en el sector público estatal, únicamente dará lugar a una indemnización no superior a **siete días por año** de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades.

— El cálculo de la indemnización se hará teniendo en cuenta la retribución anual en metálico que en el momento de la extinción se estuviera percibiendo como retribución fija íntegra y total, excluidos los incentivos o complementos variables si los hubiere.

— No se tendrá derecho a indemnización alguna cuando la persona, cuyo contrato mercantil o de alta dirección se extinga, por desistimiento del empresario, ostente la condición de 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.

CONCLUSIONES

I.- Independientemente de la opinión que pueda tenerse sobre cuál pueda ser la reforma más conveniente, dentro de las distintas opciones posibles y que se han visto en otros países, es prácticamente unánime desde hace ya bastantes años la opinión sobre que el sistema de relaciones laborales español está necesitado de una importante reforma, habida cuenta los principios rectores que lo inspiran y la evolución acaecida con el devenir de los años en los que incluso se ha producido un cambio de régimen político. Es obvio que tanto dichos principios rectores como las distintas actualizaciones que, fundamentalmente en el período democrático, se han venido produciendo no han alcanzado una adecuación necesaria para optimizar los resultados deseados del sistema, en particular una agilización que sin merma de la defensa y protección de los derechos y garantías esenciales propios de la relación laboral propicie sin embargo una mayor competitividad de las empresas y una mayor calidad en el trabajo, de tal modo que ello redunde positivamente en la posición de las empresas españolas en el marco internacional.

La incorporación de España en el selecto club del Sistema Monetario Único, dentro de la Unión Europea, y los nuevos retos del siglo XXI caracterizado por la globalización exigen de forma inaplazable una profunda revisión y reforma del sistema de relaciones laborales español, al que tanto el anterior gobierno del Partido Socialista Obrero Español (reformas de 2010 y 2011) como el actual gobierno del Partido Popular (reforma de 2012) han pretendido dar respuesta sobre la base de líneas de actuación que, pese a lo que pueda parecer, no son tan distantes, si bien obviamente la última reforma laboral del año 2012 ha profundizado mucho más, lo que no ha resultado exento de importantes disputas políticas.

II.- Un fenómeno extraño y extraordinariamente negativo ha venido sin duda a condicionar ese proceso de reformas referido el apartado anterior, la importante crisis económica general, en la que se está viendo especialmente afectada la economía española con especial virulencia desde el año 2008, ha venido a marcar el orden del día reformista en un doble sentido, por un lado en la incidencia aún más si cabe en la necesidad de tales reformas y por otro lado en la dificultad para comprobar si el resultado de las mismas está dando o puede dar a corto plazo los objetivos deseados. La mejor doctrina parece coincidir en que el hecho de que la crisis económica se haya cebado especialmente con España obedece principalmente a tres razones: el que durante muchos años el sistema productivo español estuviera, no única pero sí principalmente, sustentado el sector inmobiliario; la excesiva facilidad y poco rigor en el acceso al crédito como consecuencia de la entrada de España en el sistema monetario único y por último, pero no por ello menos importante, la organización administrativa española, muy compleja, extraordinariamente cara y muy poco

operativa, basada en una multiplicidad de administraciones en muchas ocasiones con competencias compartidas o confundidas.

Son muchas las voces que en uno y otro sentido se alzan a diario hablando de la reforma laboral, y de ellas no pocas las que la critican duramente y las que afirman que dicha reforma está siendo muy negativa para mejorar los datos del paro y empleo tan deteriorados como consecuencia de la crisis, pero un mínimo de rigor técnico exige cierta reserva en manifestar tal contundencia sobre resultados prácticos de la reforma laboral en circunstancias tan adversas como las actuales, debiendo esperar todavía varios años a fin de que, una vez remontada tan adversa situación, se compruebe con datos empíricamente constatados cuál es la incidencia real de la reforma en el sistema de relaciones laborales español. Por ello hablar a día de hoy de datos que puedan demostrar o no la efectividad de tales reformas resulta complicado, el país atraviesa una difícil situación económica donde abunda el desempleo y las bajas expectativas de una futura creación de empleo, si bien en el último año no se han dejado de destruir puestos de trabajo es cierto que la tasa de paro ha descendido ligeramente, sobre todo en los últimos meses, que coincidiendo con el periodo estival en el que siempre se crean nuevos puestos es notable una pequeña mejoría con respecto al año anterior, consecuencia o no de la reforma, los datos están ahí e invitan sin duda la esperanza.

En todo caso son también muchas e importantes las voces que abogan por la insuficiencia de la reformas realizadas hasta la fecha y la necesidad de profundizar en las mismas. Y no se trata sólo de voces relacionadas con el sector empresarial, lo que parece lógico, sino incluso desde importantes sectores doctrinales del mundo jurídico. Así por ejemplo, en palabras de uno de los asociados de Baker & McKenzie en las que enumera las futuras soluciones que la reforma laboral ha dejado en el tintero, habla de las normas relativas al procedimiento administrativo de los despidos colectivos y de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada de trabajo temporal; el tratamiento fiscal de las indemnizaciones legales por despido; y el ámbito de la llamada *Enmienda Telefónica* (la empresa de más de 100 trabajadores con beneficios y que haga un ERE que afecte a trabajadores de al menos 50 años, tendrá que hacer una aportación económica al Tesoro Público). En su opinión, estos asuntos deben ser aclarados por el legislador.

III.- En lo que al presente trabajo se refiere, independientemente del análisis y consideración sobre las reformas laborales llevadas a cabo entre los años 2010 y 2012, se ha desarrollado ya en el cuerpo del mismo aquellos aspectos más importantes relativos a la incidencia de tales reformas en el procedimiento judicial laboral, pues en principio pudiera parecer que las reformas se refieren fundamentalmente a cuestiones de naturaleza sustantiva o material que no afectaría excesivamente al tratamiento procesal de la cuestión, en definitiva a la función jurisdiccional. Sin embargo las reformas, fundamentalmente para la del año 2012, afecta de manera muy importante a cuestiones procesales, llevándose a cabo un cambio sustancial con respecto a lo que anteriormente había sido el tratamiento procesal de tales cuestiones.

Resumidamente se pasan a citar muy esquemáticamente aquellas cuestiones de naturaleza procesal en las que se considera que la reforma ha tenido una mayor o más importante influencia y que sin duda deberá esperarse al tratamiento que la jurisprudencia vaya desarrollando sobre tales novedades:

1. La nueva regulación de los Expedientes de Regulación de Empleo en materia de suspensión de contratos y despidos colectivos, así como en otras materias sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, ha eliminado el requisito de la resolución administrativa, pasando a ser una mera decisión empresarial, bien es verdad que precedida de un período de consultas que la reforma refuerza. Esta modificación afecta enormemente al tratamiento procesal de la cuestión por varias razones, a saber: la determinación del objeto del litigio, el tratamiento de la cuestión de la legitimación activa y pasiva en el procedimiento y por último, y muy importante, los efectos de la sentencia sobre, por ejemplo, trabajadores afectados no litigantes.
2. Se añade una nueva materia de la que conocerá en única instancia los TSJ o la Audiencia Nacional (en función del ámbito territorial al que extiendan sus efectos): procesos de despido colectivo impugnado por las RS (ART.7 Y 8)
3. Se exceptúan del requisito de conciliación previa a la vía judicial, o de reclamación administrativa previa, los procesos relativos a impugnación de despidos colectivos por la representación sindical y los que versen sobre suspensión de contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas organizativas o de producción (art.64 y70).
4. Se adecuan los efectos derivados del despido improcedente con indemnización a la eliminación de los salarios de tramitación (art.110).
5. La impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo en el marco de un despido colectivo es competencia de los Juzgados de lo Social por el procedimiento previsto para los despidos objetivos (art.120 a 123 LRJS). El planteamiento de conflicto colectivo por la representación sindical suspende las reclamaciones individuales.
6. Se crea una nueva modalidad procesal para los despidos colectivos (nuevo art.124):
 - Aplicable a los despidos colectivos iniciados con posterioridad al 1 de Febrero de 2012
 - Conocimiento en única instancia de los TSJ o de la AN, en función del ámbito que se extienda los efectos del despido.
 - El proceso tendrá carácter preferente y urgente y contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso.
 - Relación tasada de los motivos por los cuales podrá ser impugnada la decisión empresarial.

- Cuando el periodo de consultas haya finalizado con acuerdo la demanda habrá de dirigirse también contra los firmantes del mismo.
 - No se requiere agotamiento de los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje previos.
 - El plazo de la presentación de la demanda será de 20 días (caducidad) desde la notificación a la representación sindical de la decisión empresarial. Los días del mes de agosto son hábiles a estos efectos (art.43).
 - Admitida a trámite la demanda el empresario deberá aportar, en el plazo de 5 días, toda la documentación, las actas del periodo de consultas y la comunicación a la autoridad laboral.
 - La sentencia podrá declarar la decisión extintiva:
 - **Ajustada a derecho:** cuando habiéndose cumplido los requisitos del art.51 o 51.7 de ET, acredite la concurrencia de la causa alegada.
 - **Nula:** por vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas, fraude, dolo, coacción, abuso de derecho o incumplimiento de los requisitos del 51.2 o 51.7 o falta de autorización judicial del juez de concurso cuando este legalmente prevista.
 - **No ajustada a derecho:** cuando no se haya acreditado la concurrencia de la causa alegada.
7. En los supuestos de despido individual por causas objetivas impugnado por el trabajador bajo la alegación de despido encubierto la reforma establece la inversión de la carga de la prueba debiendo ser dicho trabajador el que acredite tales circunstancias.

BIBLIOGRAFÍA

- ESPAÑA. Ley 35/2010, de 17 de Septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

- ESPAÑA. Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de Junio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

- ESPAÑA. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- ESPAÑA. Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- ESPAÑA. Fuero de Trabajo (1938)

- ESPAÑA. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014).

- LEFEBVRE, F. (2012): Memento Procedimiento Laboral 2012-2013. FRANCIS LEFEBVRE, COLECCIÓN MEMENTOS.

- BLASCO PELLICER, A. (2013): El Proceso Laboral. TIRANT LO BLANCH.

- SAGARDOY BENGOCHEA, J A. (2012) “La reforma Laboral 2012”. LUS LABORIS SPAIN.

- SANTOS RUESGA, M. “Un año de reforma laboral”. EL PAÍS.

