



Universidad de Valladolid

ESCUELA DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en ADE

TRABAJO FIN DE GRADO

Impacto de la Reforma Laboral en las Empresas Españolas

Presentado por Sara González Cabrero

Tutelado por: Miriam Pastor Martínez

Soria, 14 de Junio de 2013

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN.....	4

CAPITULO 1

ANALISIS ANTIGÜA REFORMA LABORAL: RD- LEY 10/2010

1.1 REFORMA LABORAL: RD-LEY 10/2010.....	6
1.2 FASES Y OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL DE 2010.....	7
1.2.1 Primera Fase: Reducción de la Brecha de Indemnizaciones por Despido entre Contratos Indefinidos y Temporales	7
1.2.2 Segunda Fase: El Fondo de Capitalización Austriaca	9
1.3 ASPECTOS BÁSICOS DE LA REFORMA LABORAL DEL 2010.....	10

CAPITULO 2

ANALISIS NUEVA REFORMA LABORAL: RD- LEY 3/2012

2.1 REFORMA LABORAL: RD – LEY 3/2012.....	16
2.2 OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL DEL 2012.....	16
2.2.1 Las principales líneas aprobadas por el Gobierno. Medidas más destacadas de la Reforma	17
2.2.2 Nuevos contratos de trabajo.....	23
2.2.2.1 El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.....	23
2.2.2.2 El contrato a tiempo parcial.....	24
2.2.2.3 El contrato de teletrabajo.....	24

CAPITULO 3

RD-LEY 10/2010 VS RD-LEY 3/2012

3.1 CUADRO COMPARATIVO DE LOS CAMBIOS LEGISLATIVOS EN MATERIA LABORAL	26
--	-----------

CAPITULO 4

PRIMEROS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES ACERCA DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS

4.1. PRIMEROS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES ACERCA DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS.....	36
---	-----------

CAPITULO 5

IMPACTO DEL RD- LEY 3/2012 EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

5.1. IMPACTO DE LA LEY 3/2012 EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS 44
5.2. MODELO DE CUESTIONARIO 44

CAPITULO 6

CONCLUSIÓN Y OPINIÓN PERSONAL

6.1 CONCLUSIÓN FINAL Y OPINIÓN PERSONAL 48

ANEXOS

ANEXO I..... 52
ANEXO II..... 56

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA 60

INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este proyecto es analizar, desde un punto de vista práctico, la normativa laboral y el mercado laboral en España en estos años de crisis económica.

En primer lugar se tratará de realizar una evaluación de lo que han sido las dos grandes últimas reformas laborales.

En segundo lugar se realizará una comparación de dichas reformas laborales, la Ley 35/2010 de 18 de septiembre junto con el RD-Ley 10/2010 de 16 de junio y la Ley 3/2012 de 6 de julio.

Muchos son los años que llevamos de crisis económica, y muchas han sido las valoraciones, críticas y evaluaciones que se han dado de las últimas reformas laborales. Existen varias preguntas que las empresas, trabajadores y todos los españoles nos hacemos:

¿Realmente se han conseguido los objetivos fijados por estas leyes?

¿Las últimas reformas laborales, y más en concreto, la última reforma laboral, del año 2012, ha servido para crear o para destruir empleo?

¿Cómo y quién puede activar la economía de este país para así poder empezar a crear empleo?

Preguntas a las cuales muchos encuentran como respuesta positiva la reforma laboral y otros muchos solo creen que dicha reforma ha tenido un impacto negativo en nuestro mercado laboral.

En tercer lugar se plasmarán varios pronunciamientos judiciales acerca de los despidos colectivos puesto que el poder judicial ha emprendido un control exhaustivo para estos despidos debido a su mayor aumento en los últimos años.

En cuarto lugar se abordará, mediante un cuestionario enviado a varias empresas, el impacto que la nueva Reforma Laboral está teniendo en el mercado laboral español. Los resultados de esta encuesta se plasmarán mediante gráficos.

Y para finalizar se aportará la conclusión final con una breve opinión personal.

JUSTIFICACIÓN:

El trabajo ha sido un tema elegido por la propia alumna ya que considera que es un tema de vital importancia en los años que estamos viviendo. Un tema del que todo el mundo habla, tema que todo el mundo critica, pero que nadie se atreve hablar con claridad.

Difíciles son los años que está atravesando España, muchas son las medidas que se han ido desarrollando estos años de crisis económica y entre estas medidas están las últimas reformas laborales, la del 2010 y del 2012, reformas que han sido analizadas desde varios puntos de vista, reformas en las que los trabajadores han ido perdiendo derechos laborales y los empresarios han ido adquiriendo mayor libertad de actuación en materia laboral.

Por eso el motivo de elección de este tema para el proyecto de fin de grado, para analizar y comparar el impacto de las últimas reformas laborales exponiendo el tema a empresas españolas para que estas puedan dar su punto de vista acerca de la repercusión de las reformas.

CAPITULO 1
ANALISIS ANTIGÜA REFORMA
LABORAL
RD-LEY 10/2010

1.1. REFORMA LABORAL: RD-LEY 10/2010::

El 16 de junio del 2010 entraba en vigor el RD-Ley 10/2010 y con él la nueva reforma laboral de ese año que decía lo siguiente:

“La crisis financiera y económica de origen internacional que se ha desarrollado desde principios de 2008 ha quebrado la larga senda de crecimiento económico y del empleo que vivió la economía española desde mediados de los noventa y ha tenido como consecuencia más grave una intensa destrucción de empleo y el consecuente aumento del desempleo.

En los últimos dos años se han perdido en nuestro país más de dos millones de puestos de trabajo y el desempleo ha crecido en casi dos millones y medio de personas, lo que ha duplicado la tasa de paro hasta acercarse al 20%. Un desempleo de esa magnitud constituye el primer problema para los ciudadanos y sus familias y supone un lastre inasumible a medio plazo para el desarrollo económico y para la vertebración social de nuestro país.

Pero es cierto que en España la incidencia de esta contracción productiva sobre el empleo ha sido superior a la sufrida en otros países. Y existe una amplia coincidencia en señalar como responsables de este negativo comportamiento tanto a las diferencias en la estructura productiva del crecimiento económico, como a algunas particularidades estructurales de nuestro mercado laboral, que las reformas abordadas en las últimas décadas no han logrado eliminar o reducir de forma sustancial.” (RDL 10/2010 – BOE 147 – 51662)

Estas afirmaciones que se plasmaban en el RDL 10/2010 eran totalmente acertadas, pero ahora bien, ¿de verdad sirvió esta Ley para frenar el desempleo en España? ¿De verdad fueron tan fructíferas, como se esperaban, las modificaciones realizadas?

La reforma laboral del 2010 fue fruto de un largo y tormentoso proceso que tuvo que culminar al margen de un acuerdo total social. Su principal objetivo era combatir la excesiva rotación laboral que imperaba en nuestro mercado de trabajo y terminar con la dualidad de los contratos de trabajo.

1.2. FASES Y OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL DE 2010:

Medidas para reducir la dualidad laboral y el modelo austriaco.

1.2.1. *Primera Fase:* Reducción de la Brecha de Indemnizaciones por Despido entre Contratos Indefinidos y Temporales.

En esta primera fase de la reforma laboral se aprobaron las principales líneas orientadas a combatir la dualidad laboral. Todas ellas iban dirigidas a reducir la brecha en las indemnizaciones por despido entre los contratos indefinidos y los temporales. Para ello se implementaron principalmente dos medidas:

- El aumento de las indemnizaciones de los contratos temporales; de forma gradual de 2012 a 2015, desde los 8 días hasta los 12 días de servicio.
- La disminución de las indemnizaciones de los despidos de trabajadores con contratos indefinidos mediante varias medidas complementarias:
 - Se redujo la indemnización de los nuevos contratos indefinidos, mediante la ampliación del convenio colectivo con el que se pueden celebrar los contratos cuyas indemnizaciones son de 33 días por año trabajado en la empresa y clarificando la legislación para garantizar que el despido improcedente en este tipo de contratos sea efectivamente de 33 días y no de 45 días por año trabajado como ocurría antes de esta reforma.
 - Se rebajaron las indemnizaciones por despido efectivo de todos los contratos indefinidos mediante la relajación de los requisitos para el despido por causas objetivas y mediante la reducción de la duración del preaviso exigido en los casos de despido objetivo.
 - Se subvencionaba parte de la indemnización de los despidos objetivos a través del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

En definitiva, con estas medidas lo que el Gobierno de España pretendía era cerrar la brecha entre los costes de despido de los contratos temporales y los indefinidos.

Esta primera fase de la Reforma Laboral del 2010 se cerraba con dos políticas adicionales para combatir la dualidad laboral:

- La limitación de la duración de los contratos temporales.
- Una nueva política de bonificaciones para determinados colectivos.

Hoy en día podemos decir de esta Ley, que las medidas en ella aprobadas han sido bastante ineficaces de cara a reducir la tasa de temporalidad en los contratos laborales puesto que esta tasa ha seguido aumentando con el paso de los años.

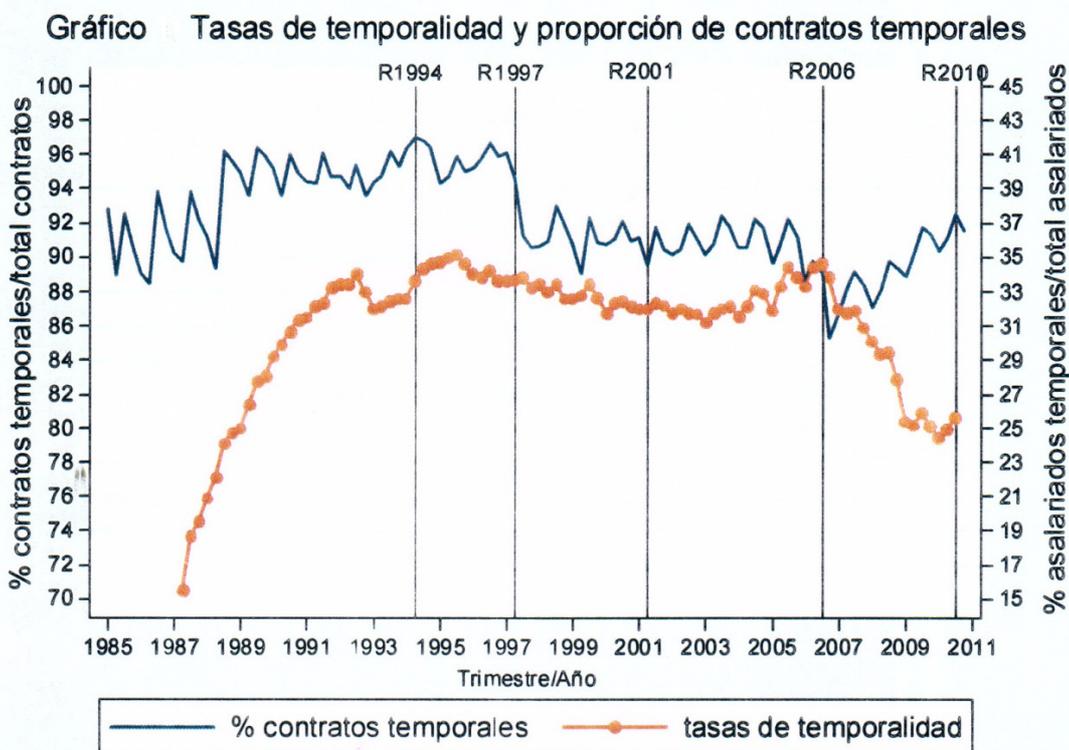
Por otro lado, es un error pensar que el empleo temporal se concentra en las pequeñas empresas y el indefinido en las grandes, puesto que en estos últimos años han sido las empresas de mayor tamaño quienes han ido aumentando su peso en el volumen total de empleo temporal. En la actualidad son las que más presencia tienen en este segmento del mercado de trabajo. Es decir, el fenómeno de la temporalidad, no es solo un problema asociado a las pequeñas empresas, sino que se ha ido generalizando a todos los segmentos empresariales, siendo un factor determinante de los bajos niveles de productividad de nuestra economía.

Así, la destrucción de empleo ha sido mucho mayor en España, incluso si excluimos del análisis al sector de la construcción. En este sentido, el estallido de la burbuja inmobiliaria no puede servir de excusa. Antes deberíamos considerar por qué nuestras tasas de temporalidad son más altas que en el resto de países para todas las edades, niveles educativos, ocupaciones y sectores, incluyendo los paganos de esta crisis.

En definitiva, no se demostraron grandes efectos de esta primera fase de la Reforma del 2010 por seguir las mismas líneas que las anteriores reformas.

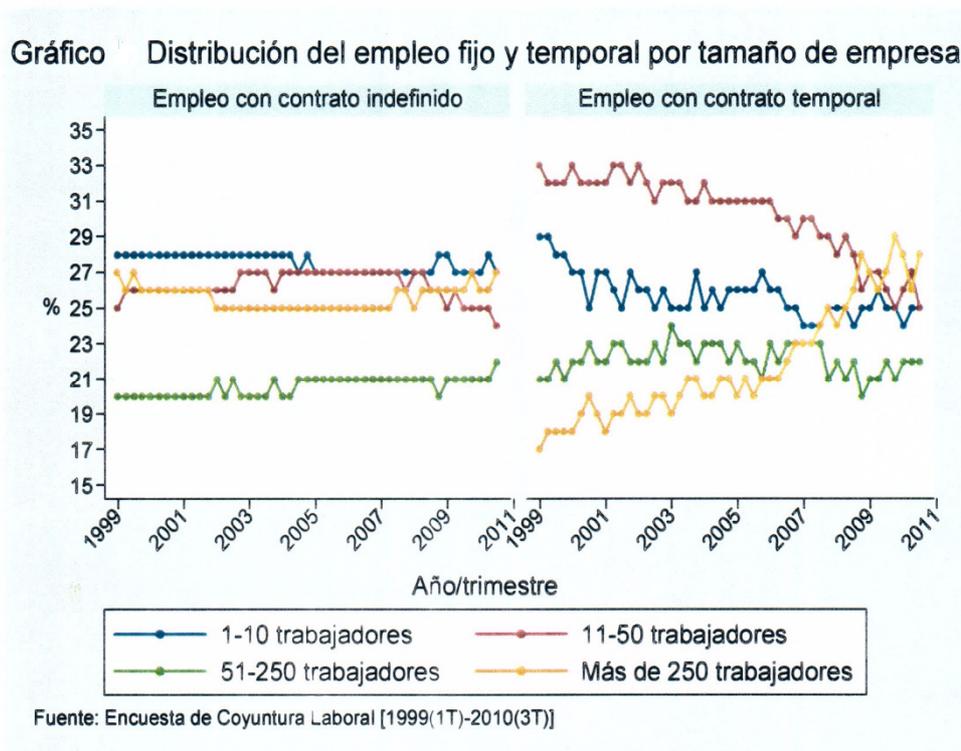
Adicionalmente algunas de las “medidas estrella” de esta reforma, como la clarificación de las causas de despido, siguieron adoleciendo de problemas similares a las que se han desarrollado con anterioridad.

Grafico 1.1



Fuente: EPA (INE) y Ministerio de Trabajo e Inmigración

Gráfico 1.2



1.2.2. Segunda Fase: El Fondo de Capitalización Austriaca.

En una segunda fase, a partir de enero de 2012, la Reforma 2010 debería haber culminado con la creación de un Fondo de Capitalización siguiendo el modelo austriaco. Los nuevos contratos indefinidos conllevarían a la constitución de una cuenta de ahorro individual en la que las empresas deberían ir ingresando una parte del salario y de la que el trabajador podría hacer uso de esa cuenta en los supuestos de despido, movilidad geográfica, formación o en el momento de la jubilación.

Aunque se fijó un plazo para la implantación de este nuevo sistema contractual, la Ley 10/2010 no da más detalles sobre el diseño del fondo.

Es importante resaltar que en España el “modelo austriaco” no va a ser implantado en su totalidad, sino que va a ser implantado de manera mixta, lo que puede no ser tan efectivo como si se alcanzará la totalidad de dicho modelo.

Además, en el caso español, el punto de partida es muy distinto al austriaco:

- Nuestras indemnizaciones son mucho más altas que las que tenían los austriacos en 2003.

- El escenario para la rentabilidad de fondos y el crecimiento de los salarios reales en 2003 es muy distinto al que teníamos en 2010.
- Dado que la aplicación de este modelo supondría muy probablemente una rebaja de las contribuciones a la Seguridad Social como compensación al aumento de costes empresariales, resulta complicado decidir a qué tipo de prestación se renunciaría.

En resumen, al menos desde un punto de vista teórico, no todo parece ser ventajas en la implementación del modelo austriaco, menos aun si se piensa aplicar como complemento de lo que era en 2010 el actual sistema contractual. Por otra parte el modelo austriaco en su totalidad, resultaría muy complicado de implementar en España dado nuestro punto de partida. Y por otro lado, mientras siga la dualidad contractual, no será posible bajar de forma sustancial los niveles de rotación laboral en España.

1.3 ASPECTOS BÁSICOS DE LA REFORMA LABORAL DEL 2010.

Como bien hemos explicado anteriormente, la reforma laboral del 2010 pretendía lograr tres objetivos principales:

- Primero, reducir la dualidad de nuestro mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad.
- Segundo, reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, las medidas de reducción temporal de jornada, como mecanismo que permita el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica, reduciendo el recurso a las extinciones de contratos y ofreciendo mecanismos alternativos más sanos que la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad de las empresas.
- Tercero, elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando para ello la política de bonificaciones a la contratación indefinida para hacerla más eficiente, haciendo más atractivos para empresas y trabajadores los contratos formativos y mejorando los mecanismos de intermediación laboral.

Para conseguir estos objetivos se propusieron las siguientes medidas:

➤ **Contrato de fomento de la contratación indefinida:**

Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma.

El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

- Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
- Personas con discapacidad.
- Parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
- Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.

Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

Se pretende promover el uso de este contrato el cual permite su extinción con una indemnización por despido de 33 días por año de servicio con el máximo de 24 mensualidades.

➤ Indemnizaciones y FOGASA (Fondo de Garantía Salarial):

Esta reforma laboral no supone la desaparición total de la indemnización de 45 días de salario por año de servicio con el máximo de 42 mensualidades, la cual sigue estando prevista para el caso de despidos “disciplinarios” basados en el incumplimiento del trabajador que se declaren o reconozcan improcedentes.

Por otra parte debe tenerse en cuenta que en caso de despido basado en causas objetivas, sigue vigente la indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

Se prevé además que en ciertos casos, el FOGASA pague una parte de la indemnización a cargo del empresario, en concreto la cuantía de 8 días de salario por año de servicio.

Despido por causas objetivas: económicas, técnicas, organizativas o de producción:

Esta Ley ha modificado la definición de las causas objetivas económicas suavizando las exigencias incluyendo entre las pérdidas previstas o futuras. La definición señala ahora textualmente que se entenderá 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, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo”*.

Por otra parte, a fin de flexibilizar y facilitar la utilización del despido individual por causas objetivas, se han eliminado todos los casos en los que el incumplimiento por parte de la empresa de requisitos de carácter formal daba lugar a la nulidad del despido, ya que ahora tales incumplimientos solo darán lugar a la improcedencia del despido. Y en el mismo sentido, se prevé también que el incumplimiento de otra serie de requisitos, únicamente genere la obligación de subsanarlos y no la improcedencia del despido.

Debe tenerse en cuenta también que el despido basado en causas objetivas, es uno de los despidos que más se puede beneficiar del pago por parte del FOGASA de los 8 días de salario por año de servicio, con lo que en tal caso, de los 20 días de indemnización, solamente 12 días deberá pagarlos el empresario.

Como forma de aligerar el coste de ciertos despidos, el FOGASA resarcirá al empresario con el importe de los 8 días de salario por año de servicio, con lo que el empresario pagará al trabajador el integro de los 20 días de salario por año de servicio correspondientes, y luego es el empresario, también, el que se encargará de solicitar al FOGASA que le resarza por el importe de esos 8 días por año.

Debe tenerse muy en cuenta que dicha medida no se prevé para el caso de despidos disciplinarios declarados o reconocidos como improcedentes en los que la indemnización sigue siendo de 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.

Además existen dos limitaciones puesto que el FOGASA solo se hará cargo del abono o resarcimiento de la parte de indemnización, cuando los despidos sean producidos en contratos de trabajo que se hayan suscrito a partir del 18 de junio de 2010, y que para que pueda aplicarse la medida, el contrato tiene que haber tenido una duración mínima de al menos un año.

➤ Medidas que afectan a la contratación temporal:

Se aprueban tres medidas que afectan a la contratación temporal y que pretenden un endurecimiento de su régimen a fin de desincentivar la utilización de dicha forma de contratación y dirigirla hacia la modalidad estrella del contrato de fomento de la contratación indefinida.

Se incrementa progresivamente la indemnización por finalización de contrato temporal.

La indemnización por finalización del contrato temporal pasa de los 8 a los 12 días de salario por año de servicio.

– Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.

– Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.

– Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.

– Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.

– Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

Se fija un límite máximo de duración para el contrato de obra y servicio determinado:

El contrato de obra y servicio determinado que hasta la fecha tenía una duración máxima fijada de 24 meses, se limita temporalmente, estableciéndose una duración máxima de tres años, que los Convenios Colectivos sectoriales podrán incrementar hasta los cuatro años.

En caso de que se superen esos límites máximos de duración, el efecto será que el trabajador pasará a ser un trabajador fijo en la empresa, debiendo reconocerlo así el empresario mediante la entrega al trabajador de un documento acreditativo. Esta medida solo afectará a los contratos por obra y servicio determinado que se suscriban a partir del 18 de junio de 2010. Y quedan excluidos de dicha previsión los contratos formativos, de relevo e interinidad.

➤ Extinción del contrato de trabajo:

A efectos de lo dispuesto en la Ley 10/2010 se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción 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 trescientos o más trabajadores.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

➤ Medidas para favorecer el empleo de jóvenes y personas desempleadas:

En este ámbito las modificaciones consisten en una reordenación del sistema de bonificaciones y en ciertas modificaciones introducidas en la regulación de los contratos formativos.

Las bonificaciones que se regulan pretenden incrementar el número de trabajadores fijos de la empresa, de ahí que en todo caso se prevén para la suscripción de contratos indefinidos o a la transformación en indefinidos de contratos temporales que se produzcan hasta el 31 de diciembre de 2011. Los supuestos de bonificación son los siguientes:

- Jóvenes entre 16 y 30 años inscritos como desempleados al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional: bonificación de 800€/año durante tres años.
- Mujeres en las condiciones previstas en el apartado anterior: bonificación de 1.000€/año durante tres años.
- Desempleados mayores de 45 años inscritos como desempleados al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación: bonificación de 1.200€/año durante tres años.
- Mujeres en las condiciones previstas en el apartado anterior: bonificación de 1.400€/año durante tres años.
- Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación: bonificación de 500€/año durante tres años.
- Si la transformación se refiere a mujeres en las condiciones previstas en el apartado anterior: bonificación de 700€/año durante tres años.
- Contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en el INEM: bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, durante toda la vigencia del contrato y sus prorrogas.
- Extensión de las bonificaciones reguladas para los contratos para la formación: para los contratos actualmente en vigor que sean prorrogados a partir del 18 de junio de 2010.

CAPITULO 2
ANALISIS NUEVA REFORMA
LABORAL
RD-LEY 3/2012

2.1 REFORMA LABORAL: RD – LEY 3/2012:

La aparición de la Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, hace pública y oficial la “versión definitiva” de la reforma laboral de 2012. Tras su paso por el Parlamento el texto final recoge muchas enmiendas de diferente calado y significación.

La Reforma laboral que tanto está sonando, es un texto bastante denso y extenso. Aunque puede concebirse como una disminución de poder de los trabajadores frente al empresario, se asemeja más a un conjunto de ayudas europeas con medidas encaminadas al abaratamiento del despido.

Los cambios, aparentemente numerosos, no son siempre significativos, respondiendo, los más, a ajustes de mejora técnica, pero incidiendo otros en aspectos sustantivos relevantes (ampliación de los supuestos que permiten formalizar contratos de formación y aprendizaje, inclusión de una regla específica de cómputo de los plazos previstos para activar la aplicación de la regla limitadora del encadenamiento de los contratos temporales, duplicación del porcentaje de jornada de libre distribución irregular a cargo del empresario, reducción a la mitad del período de vigencia del convenio colectivo una vez denunciado, “descripción” de las causas económicas para proceder a extinciones colectivas de contratos...) e incluyéndose, por último, cuestiones no previstas en el RDL del que esta norma trae su origen.

La Ley se articula en torno a cinco capítulos que marcarán la sistemática de la exposición de los contenidos más relevantes de esta enésima Reforma del mercado laboral.

Además, como no podía ser de otra manera, también en esta ocasión la parte final de la Ley viene repleta de “disposiciones extravagantes” donde se abordan asistemáticamente cuestiones relacionadas con los contenidos centrales de la norma pero también con otras con relación más discutible (víctimas de terrorismo) y en todo caso muchas “nuevas”, no recogidas en la versión gubernamental (relativas, en particular, a políticas activas de empleo centradas en colectivos con especiales dificultades).

2.2 OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL DEL 2012:

Los principales objetivos que el Gobierno de España pretende conseguir con esta Reforma Laboral es facilitar la contratación, en especial, de los jóvenes y de los parados de larga duración.

Potenciar los contratos indefinidos frente a los temporales y que el despido sea la última opción de las empresas en crisis.

La reforma pretende acabar con la rigidez del mercado de trabajo y sentar las bases para crear empleo estable.

Además de estos objetivos principales lo que el Gobierno quiere conseguir con esta Reforma es:

- Frenar en el corto plazo la sangría de destrucción de empleo que está teniendo lugar en España.
- Apostar por el empleo de calidad que rompa con la dualidad del mercado de trabajo.
- Poner en marcha mecanismos efectivos de flexibilidad interna en las empresas para promover el mantenimiento del empleo.
- Modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores.
- Reconocer un nuevo derecho individual de los trabajadores a la formación.
- Apoyar a los autónomos y pymes, proporcionando mayor flexibilidad y capacidad de adaptación,
- Reforzar los mecanismos de control y prevención del fraude en el cobro de las prestaciones por desempleo.
- Combatir el absentismo laboral injustificado.

2.2.1 Las principales líneas aprobadas por el Gobierno. Medidas más destacadas de la Reforma:

- Autoriza a las agencias de trabajo temporal para que pueden funcionar como agencias de colocación.

Se autoriza a las Empresas de Trabajo Temporal para actuar como agencias privadas de colocación (colaboración público-privada), ya que cuentan con una amplia red de sucursales distribuidas por todo el territorio y con amplia experiencia en el mercado de trabajo.

En ningún caso las Empresas de Trabajo Temporal cobrarán a los trabajadores.

- Crea una cuenta de formación que recogerá la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida activa.

Creación de una cuenta de formación que recogerá la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida activa.

Para mejorar la empleabilidad de los trabajadores se introduce el derecho a la formación. El objetivo es tratar de evitar que un cambio tecnológico o de otro tipo suponga el despido del trabajador, así como fortalecer la preparación profesional de los trabajadores.

Se introduce el derecho de trabajadores con más de un año de antigüedad a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación. El contenido de la actividad formativa debe estar vinculado al puesto de trabajo. Se crea una cuenta formación en la que se recogerá la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida activa. Los centros y entidades de formación acreditados podrán también ejecutar

directamente los planes de formación a nivel estatal y autonómico. Futuro desarrollo de un Cheque-Formación. Impulso al contrato

- Impulsa el contrato para la formación y el aprendizaje.

El desarrollo de esta modalidad de contrato tiene por objeto reducir el elevado desempleo juvenil y mitigar los efectos del abandono temprano de los estudios.

El objetivo es promover la contratación especialmente en favor de los jóvenes:

- Se amplía la edad máxima para tener acceso a este tipo de contrato.
 - Tras agotar un período de formación en una actividad, el trabajador podrá utilizar esta modalidad de contrato en otros sectores, lo que mejora su empleabilidad y permite una segunda oportunidad.
 - El trabajador podrá recibir la formación en la propia empresa, si dispone de instalaciones y personal adecuado.
- Crea un nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

Se trata de un nuevo contrato indefinido para Pymes y Autónomos (empresas de hasta cincuenta trabajadores). Este tipo de empresas suponen el 95 por 100 del tejido productivo.

Se propone:

- En este contrato tendrá un período de prueba de un año, lo que facilitará la contratación indefinida por parte de las PYMES y Autónomos.
- La empresa tendrá derecho a una deducción en su cuenta fiscal de tres mil euros cuando contrate a su primer trabajador, siempre que tenga menos de treinta años.
- Los emprendedores que contraten a un trabajador en paro podrán deducirse fiscalmente el 50 por 100 de la prestación por desempleo que viniera cobrando el trabajador durante un año. Por su parte, el trabajador podrá voluntariamente percibir, junto con su sueldo, el 25 por 100 de la prestación por desempleo durante el mismo periodo.
- Bonificaciones dirigidas a colectivos desempleados con especiales dificultades para su incorporación al mercado laboral. Las medidas son las siguientes:

Para fomentar la contratación de jóvenes, con una tasa de desempleo cercana al 50 por 100: bonificación en la cuota de la Seguridad Social de hasta 3.600 euros a la contratación indefinida de jóvenes entre dieciséis y treinta años durante tres años.

La bonificación se incrementa conforme aumenta la antigüedad del trabajador:

Un año: 1.000 euros

Dos años: 1.100 euros

Tres años: 1.200 euros

Se aplicarán 100 euros más al año si el trabajador es mujer en sectores donde este colectivo está poco representado.

Para fomentar la contratación de parados de larga duración:

Bonificación de hasta 4.500 euros a la contratación indefinida de desempleados de larga duración mayores de 45 años (desempleados, al menos, 12 meses de los 18 anteriores):

Un año: 1.300 euros

Dos años: 1.300 euros

Tres años: 1.300 euros

Cuando los contratos se concierten con mujeres en sectores donde este colectivo está poco representado, las bonificaciones indicadas se elevan a los 1.500 euros.

- Limita el encadenamiento de contratos temporales a 24 meses.

A partir del 31 de diciembre de 2012 se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de los veinticuatro meses.

- Incorpora el contrato estable a tiempo parcial.

Impulso de la utilización de este contrato que favorece que los trabajadores puedan compatibilizar mejor el empleo con los estudios y con su vida familiar y personal. Se admite la posibilidad de que se realicen horas extraordinarias en este tipo de contratos. Por ejemplo, es habitual esta figura en contratos de hostelería para afrontar picos de trabajo durante determinados periodos.

- Regula el teletrabajo.

Se regula por primera vez en España el teletrabajo, salvaguardando el derecho a la formación de estos trabajadores. Se garantiza el derecho a una retribución equivalente a los que trabajan de forma presencial en el centro de trabajo y a ser informados de las vacantes en puestos presenciales existentes.

- Modifica la clasificación profesional y se favorece la movilidad funcional de los trabajadores.

Se elimina el rígido sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales y se generaliza el sistema de grupos profesionales, con lo que se facilita la adaptación de los trabajadores a nuevas funciones.

Los grupos profesionales definidos ampliamente favorecen la movilidad interna y suponen una oportunidad para que el trabajador adquiera experiencia en otros ámbitos de actividad donde sus habilidades pudieran ser semejantes o, incluso, mayores. Por ejemplo, dentro de un determinado grupo profesional, un trabajador podrá desempeñar diferentes funciones y puestos en una misma empresa.

Mejora de la movilidad y facilidad para la modificación de condiciones de trabajo: Movilidad geográfica, con condiciones objetivas para seleccionar a aquellos trabajadores con menores cargas familiares. Se facilita que un empresario pueda:

- Modificar la jornada de trabajo, el horario y sistema de rendimiento, entre otros.
 - Con el objetivo de evitar el despido, se simplifican los trámites para reducir la jornada de trabajo o suspender el contrato como mecanismo de ajuste ante situaciones de disminución de la demanda. Se elimina la autorización administrativa necesaria para llevar a cabo la medida.
 - Para ayudar a las empresas en situaciones económicas adversas, se establece una bonificación del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por la suspensión o reducción de jornada, con una duración de 240 días máximo y condicionada a la estabilidad en el empleo (al menos, un año).
 - Si la empresa extingue finalmente los contratos, los trabajadores no ven mermado su derecho a la prestación por desempleo, ya que se establece la reposición de las prestaciones hasta un máximo de 180 días. Por ejemplo, si una empresa suspende los contratos de trabajo o reduce la jornada de trabajo, los trabajadores perciben la prestación por desempleo durante el tiempo que dure la medida. En el caso de que la empresa no supere la situación y tenga que extinguir de forma definitiva los contratos, el trabajador tiene derecho a que se le repongan los días de su prestación por desempleo consumidos durante la suspensión.
- Modernización de la negociación colectiva.

- Moderniza la negociación colectiva.

En la línea de ahondar en la flexibilidad interna de las empresas, que haga que el despido sea el último recurso se acomete una reforma de la negociación colectiva: Se introduce la prioridad de los convenios de empresa, de forma que, independientemente de lo que se pacte a nivel superior, los representantes de los trabajadores y el empresario pueden consensuar un convenio de empresa que se adapte a sus necesidades y particularidades.

Este acuerdo tendrá prioridad sobre cualquier otro.

Facilitar a las empresas en dificultades la no aplicación del convenio de ámbito superior (descuelgue): en caso de que no exista acuerdo, las partes irán a la solución extrajudicial de conflictos y, en su caso, al arbitraje si lo han pactado en el convenio colectivo. De no ser así, cualquiera de las partes podrá elevar el desacuerdo a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos nacional o sus equivalentes autonómicos, que nombrará un árbitro que resolverá en un máximo de veinticinco días.

Para favorecer la negociación y la consecución de los acuerdos, las partes deberán negociar un nuevo convenio en el plazo máximo de dos años. A partir de esa fecha, el convenio ya no estará vigente, por lo que se pone fin a la ultractividad indefinida de los convenios.

- Clarifica y racionaliza la extinción del contrato por causas objetivas.
 - Se clarifican las causas del despido para evitar la excesiva judicialización.
 - Se elimina la autorización administrativa previa, en línea con la práctica de los países europeos. Se abre la posibilidad de que los organismos y entidades que forman parte del sector público invoquen causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Esta medida pretende facilitar el redimensionamiento de aquellas estructuras administrativas que crecieron desmesuradamente durante la fase de fuerte crecimiento económico y que no son sostenibles desde un punto de vista financiero en el momento actual, ni existe una previsión de que lo sean en los próximos años.
- Generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido a 33 años por año trabajado en caso de despido improcedente, con un máximo de 24 mensualidades.
 - A partir de la reforma, se generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido a 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente, con un máximo de 24 mensualidades.
 - Se respetarán los derechos adquiridos de los trabajadores: para los contratos antiguos, la nueva indemnización sólo será de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la aprobación de la presente norma. Estos contratos conservan el derecho a obtener una indemnización de hasta 42 mensualidades. Esta nueva indemnización se aplica con carácter general SÓLO a los nuevos contratos.
 - La indemnización por la extinción del contrato indefinido será de veinte días por año trabajado en caso de despido procedente por causas objetivas, con un máximo de doce mensualidades.
 - El Fondo de Garantía Salarial sólo cubrirá la extinción de los contratos por despidos procedentes en Pymes.
 - Se refuerza el derecho a la formación: se exige que el empresario, cuando lleve a cabo una modificación técnica a la que se deba

adaptar el trabajador, le ofrezca un curso para que pueda formarse. Dicho periodo formativo suspende el contrato y el trabajador cobra su salario. Únicamente se podrá despedir al trabajador por falta de adaptación si antes se ha facilitado esta formación sin resultados.

- Se incorpora la obligación para empresas que despidan a más de 100 trabajadores de articular un plan de recolocación externa diseñado para un periodo de, al menos, seis meses.
- Activará los mecanismos para combatir el fraude y luchar contra el absentismo laboral.

El objetivo es activar mecanismos que permitan combatir el fraude y la economía sumergida.

Se propone: Cumplimiento estricto de la Ley: Plan especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se impulsará que los desempleados que estén cobrando la prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios de colaboración con las Administraciones públicas.

Absentismo.

El objetivo es combatir comportamientos individuales de absentismo injustificado que ocasionan a la empresa un elevado coste económico y organizativo.

Se propone:

Se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador y la plantilla para justificar el absentismo como causa de despido.

A partir de ahora sólo se tendrá en cuenta el absentismo del trabajador. Mejorar la eficacia de la evaluación de la incapacidad temporal a través de las mutuas de accidentes de trabajo.

- No se rebajarán las prestaciones por desempleo.

Capitalización del 100% de la prestación por desempleo para jóvenes de hasta 30 años que inicien una actividad como autónomos.

- Impulsará que los desempleados que estén cobrando la prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad.
- Posibilita la capitalización del cien por cien de la prestación por desempleo para jóvenes de hasta 30 años que inicien una actividad como autónomos.

Además la reforma recuperará a partir del 1 de enero de 2013 el límite de encadenamiento de contratos temporales eliminado por el anterior Gobierno, y suprime la autorización laboral administrativa que se requería en los despidos colectivos.

Y por otro lado el Gobierno ha clarificado en la reforma las características para que las empresas puedan acogerse a despidos objetivos por causas económicas, aunque habrá un control judicial exhaustivo de las mismas.

2.2.2 Nuevos contratos de trabajo:

En el capítulo segundo de la Ley 3/2012 se habla del “fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo”, y habla de tres nuevos contratos:

- El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.
- El contrato a tiempo parcial.
- El contrato de teletrabajo.

2.2.2.1 El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores: La reforma laboral ha creado este tipo de contrato de trabajo pese a que uno de los objetivos era eliminar la dualidad de contratos indefinidos que se producía entre el contrato de duración indefinida y el contrato de fomento a la contratación indefinida, lo que podemos decir que ha sido un despiste para decir que querían crear una nueva dualidad.

Mientras la diferencia de la antigua dualidad radicaba en el tipo de trabajadores, esta nueva dualidad se da entre emprendedores y no emprendedores, una especie de diferencia entre las grandes empresas y la gente que se decide a montar un pequeñito y asequible negocio para salir adelante. Pero, viendo las condiciones, hay algo que sorprende un poco y es que emprendedores son aquellas empresas que tengan menos de 50 trabajadores, sin importar su facturación o su implantación, de tal manera que no se diferenciará entre una consultoría que mueva millones y una panadería de barrio mientras estén por debajo de los 50 trabajadores. De tal manera que como bien dice el Gobierno, de esta medida se favorecerán el 99,23% de las empresas.

Una vez visto quien se puede contratar tenemos que ver cuál es la diferencia de este contrato respecto al ordinario.

En la anterior dualidad el despido era más barato, pero ahora se reconocen todos los derechos del contrato indefinido, salvo lo referente al periodo de prueba que en este caso se estipula de “un año en todo caso”, eliminando la posibilidad de regularlo mediante el convenio colectivo o por negociación individual. Esto significa que durante ese año tanto el empresario como el trabajador pueden desestimar el contrato de trabajo sin causa y sin que se genere derecho a la indemnización por despido.

De tal manera que, este contrato, establece un contrato indefinido que, durante el primer año se puede desestimar sin generar gastos para el empresario, es decir, con el despido gratuito y además con reducciones en las contribuciones al Estado.

2.2.2.2 El contrato a tiempo parcial: El siguiente contrato modificado es el contrato a tiempo parcial, que es aquel que se establece por una jornada menor de aquella considerada ordinaria.

La justificación de dicha modificación se basa en la necesidad de mejorar dicha regulación para redistribuir el empleo y para conciliar la vida profesional con la vida personal. Hasta aquí todo es normal, ahora bien, lo increíble viene donde se dice que se plantea la posibilidad (antes prohibición) de realizar horas extras en este tipo de contratos y de combinar dichas horas extras con las horas complementarias, con un máximo que será, que la jornada total sea menor que la jornada ordinaria.

2.2.2.3 El contrato de teletrabajo: este tipo de contrato, no es más que una modificación del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el contrato de trabajo a domicilio.

Lo primero y prácticamente lo único que hace la Reforma es modificar la regulación esencial para que este contrato se aplique a todos/as aquellos/as trabajadores/as que de forma preponderante realizan la actividad en el domicilio del trabajador o donde el trabajador elija y alternativamente en el centro de trabajo de la empresa. Anteriormente solo se aplicaba a aquellos trabajadores que realizaban TODA la actividad laboral fuera de las sedes empresariales y de la disciplina empresarial.

CAPITULO 3

LEY 10/2010 VS LEY 3/2012

3.1 CUADRO COMPARATIVO DE LOS CAMBIOS LEGISLATIVOS EN MATERIA LABORAL:

TEXTO MODIFICADO		ANTERIOR A 2010	LEY 35/2010	LEY 3/2012
15.1 a) Estatuto trabajadores:	Contrato Obra y Servicio	Por el tiempo exigido para la realización de la obra o el servicio. Indemnización 8 días.	Máximo 3 años, 1 año más por negociación colectiva. Indemnización progresiva hasta los 12 días. Se aplica también al personal laboral de la Admón. pública, y sus organismos públicos vinculados o dependientes. El trabajador seguirá trabajando hasta la cobertura mediante oposición del puesto.	A partir de 31/12/2012 se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de los veinticuatro meses. A partir de esa fecha adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses.
49.1 c) Estatuto de Trabajadores:	Indemnización en contratos temporales	8 días a su finalización	12 días, esta norma se aplicará progresivamente de 8 hasta 12 días.	Se mantiene igual.
Arts. 51 del Estatuto Trabajadores:	EREs	Plazo de negociación mínimo EREs 30 días o 15 días en empresas de menos de 50 trabajadores	Plazo de negociación máximo de EREs 30 días o 15 días en empresas de menos de 50 trabajadores.	Igual que antes
			Se precisa más en causas económicas que dan lugar a despidos objetivos y EREs: basta acreditar existencia de pérdidas o disminución de beneficios o falta persistente de liquidez.	Se precisa más aun en las causas económicas: existirán cuando haya pérdidas actuales o previstas o ante la disminución persistente del volumen de ingresos y este se entenderá que existe cuando, durante tres trimestres consecutivos, haya una disminución del volumen de ingresos o ventas.
		En EREs extintivos: plazo de 15 días para dictar resolución administrativa que habilita a extinguir contratos (tanto con acuerdo como sin acuerdo)	En EREs extintivos con acuerdo: hay un plazo de 7 días para la resolución que habilita a extinguir contratos (15 días en el caso en que no haya acuerdo)	Ahora no es la Autoridad Laboral la que decidirá sobre la procedencia o no del ERE extintivo, sino que en caso de desacuerdo el empresario se limitará a comunicarlo a la Autoridad Laboral y a comunicar también a los representantes de

LEY 10/2010 VS LEY 3/2012

				los trabajadores y a los trabajadores las rescisiones, las cuales serán impugnables por la vía social.
Art. 52 Estatuto de Trabajadores:	Despido Objetivo	Preaviso del despido objetivo: 30 días	Plazo de preaviso despido objetivo: 15 días	Se mantiene igual
		No se daba definición a las causas de despido objetivo. Defectos formales, despidos nulos. En el despido objetivo por ausencias inferiores a 20 días consecutivos se precisaba un absentismo por contrato de trabajo superior al 5%	Se define escuetamente las causas de despido objetivo. Se reduce el requisito de absentismo medio de plantilla del 5% al 2,5%.	Se elimina el mínimo de 2,5% de absentismo sobre la plantilla del centro de trabajo. En el supuesto de despido objetivo por inadecuación a modificaciones técnicas del trabajador se recoge como preceptiva la obligación de formación de reciclaje para la empresa.
Art. 11 Estatuto Trabajadores:	Contratos Formativos	No existe desempleo ni para el contrato en prácticas ni para la formación	Si existe desempleo para contratos de formación y prácticas.	Se mantiene igual
		No se puede trabajar a través de prácticas más de 2 años por la misma titulación en la misma o diferente empresa en el contrato en prácticas.	No se puede trabajar en la misma empresa más de 2 años aun tratándose de diferente titulación en prácticas.	
		La IT, riesgo por embarazo, maternidad y paternidad no interrumpen el computo máximo de los contratos formativos	La IT, riesgo en el embarazo, maternidad y paternidad SI interrumpen el computo máximo de los contratos formativos	Lo mismo que en la Ley 35/2010
		Edad tope 21 años para formación. Tiempo del contrato: Mínimo 6 meses y máximo 2 años. El tiempo dedicado a la formación no podrá ser inferior al 15% de la jornada.	En los contratos de formación y aprendizaje el tope de edad será de 25 años y sin límite en el caso de discapacitados. Este contrato tendrá una duración mínima de 1 año y máxima de 2 años prorrogable hasta otro año más. Tras el contrato se podrá obtener el título de FP o certificados de profesionalidad ante la AP. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior	La duración del contrato formativo y de aprendizaje será de un año a 3 años. El tope de edad será de 25 años y sin límite en caso de discapacitados. Los C. Colectivos podrán determinar otras duraciones sin que sea posible una duración menos a 6 meses ni mayor a 3 años. No se podrá contratar a través de este contrato cuando el puesto de trabajo haya sido desarrollado con anterioridad en la misma

LEY 10/2010 VS LEY 3/2012

			al 75% de la jornada.	<p>empresa durante más de 12 meses.</p> <p>El trabajador recibirá la formación en la propia empresa si estuviera habilitada para ello.</p> <p>El tiempo de trabajo efectivo no podrá superar el 75% el 1er año, 85% el 2º año y el 100% el 3º de la jornada máxima.</p> <p>Existen bonificaciones de cuotas SS: 100% en emp.<250 trab. Y el 75% en el resto siempre que la empresa acredite un incremento neto de la plantilla.</p>
Ley 12/2001 (contrato de fomento de la contratación indefinida: colectivos de aplicación):	Incremento de empleo y mejora de su calidad	Dirigido entre otros colectivos a parados de más de 6 meses.	<p>Desempleados que cumplan los siguientes requisitos:</p> <p>Jóvenes de 16-30 años</p> <p>Mujeres para ocupaciones con menos índice de empleo femenino</p> <p>Mayores de 45 años</p> <p>Personas con discapacidad</p> <p>Parados de más de un mes en la Ley 35/2010</p>	Pierde su razón de ser al generalizarse la indemnización de 33 días. Se deroga
			<p>Contratos celebrados antes del 31/12/2010. Contratos celebrados después de 18/6/2010 y convertidos antes de 31/12/11 y máximo 6 meses de antigüedad.</p> <p>Se amplía el CFCI al siguiente colectivo de mujeres desempleadas:</p> <p>En los 2 años siguientes a la maternidad.</p> <p>Que se incorporen al mercado laboral tras inactividad de 5 años</p> <p>Víctimas de violencia de género y trata de seres humanos.</p>	
Art. 12 ET	Contrato a tiempo	No se permiten horas extras	No se permiten horas extras	Se permiten horas extras en un número proporcional a la jornada trabajada en proporción con el tope anual de 80 horas

LEY 10/2010 VS LEY 3/2012

	parcial			anuales para jornada completa.
Art. 6 RDL 3/2012	Trabajo a distancia	No se definía específicamente	No se definía específicamente	Se define como aquel en el que el trabajador presta servicios preponderadamente en su domicilio o en el sitio designado por este. Ha de ser contrato por escrito. Tendrán los mismos derechos que el resto de trabajadores.
Art. 4 RDL 3/2012	Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores	No se contemplaba nada	No se contemplaba nada	Para empresas de menos de 50 trabajadores contrato indefinido a jornada completa. Particularidad: por ley el periodo de prueba será de un año. Incentivos a dicha contratación: a) 3000€ por contratar < 30 años Por contratar desempleados que llevaran percibiendo prestación contributiva durante más de tres meses deducción fiscal del 50% de la prestación de desempleo que el trabajador tuviera pendiente de recibir con el tope de 12 meses. (El trabajador podrá compatibilizar el salario de cada mes con el 25% de la cuantía de la prestación, si no lo hace se le mantendrá el derecho integro de las prestaciones). Bonificaciones en la SS por contratar desempleados (se deberá mantener al empleado al menos 3 años). a) Por contratar a desempleados < 30 años (durante 3 años) 1000€ el 1er año, 1200€ el 2ºaño y 1200 el 3er año. b) >45 años desempleados inscritos durante

LEY 10/2010 VS LEY 3/2012

				<p>menos de un año en el INEM en los 18 últimos meses antes del contrato: 1300€ año durante 3 años para mujeres en sectores de poca representación femenina 1800€x3años.</p> <p>No se podrá realizar este contrato en empresas que en los 6 meses anteriores al contrato hubieran extinguido contratos por despidos objetivos declarados improcedentes o se hubieran hecho despidos colectivos.</p>
Art. 10 Ley 35/2010	Bonificaciones por contratación indefinida o cto. Fomento contratación indefinida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 16-30 años: 800€ ▪ Mujeres: 850€ ▪ Mayores 45 años: 1200€ ▪ Mujeres después parto: 100€x48meses ▪ Mujeres reincorporadas: 100€x48meses ▪ Exclusión social: 600€ ▪ Desempleados +6meses: 1200€ ▪ Violencia género: 850€ 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempleados de más de 12meses de 16-30 años sin ESO o sin titulación profesional: 800€; si son mujeres: 1000€ • Desempleados de más de 12 meses > 45 años: 1200€; si son mujeres: 1400€ • Transformación en indefinido de c. formativo, de relevo o sust. Por anticip. Jubilación: 500€, si es mujer: 700€ <p>Contratos formativos 100% de las cuotas siempre que haya incremento medio de plantilla</p> <p>Son cuantías anuales.</p> <p>Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones trabajadores autónomos, sociedades laborales y cooperativas.</p>	No se dice nada en la reforma al respecto.
Art. 7	Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos		No se contempla nada	Para empresas de menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación que empleen por cuenta ajena 500€/año (3 años), mujeres 700€/año.

LEY 10/2010 VS LEY 3/2012

Art. 50 ET	Extinción unilateral del contrato	Se contemplaba modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.	Igual que lo anterior	Sólo se contempla las que supongan menoscabo de la dignidad.
Art. 56 ET	Despido improcedente	<p>La indemnización legal por despido improcedente es de 45 días de salario por año trabajado.</p> <p>En caso de improcedencia si la empresa optaba por la indemnización la empresa estaba obligada a abonar salarios de trámite hasta la notificación de sentencia o hasta que unilateralmente reconociera la improcedencia ante el juzgado.</p>	<p>Igual que antes</p> <p>Igual que antes</p>	<p>Ahora la indemnización es de 33 días de salario por año trabajado. Para los trabajadores contratados antes de la reforma será de 45 días hasta el día de la publicación y a partir de ahí por los días trabajados a partir de 12/2/12 se calculará a razón de 33 días.</p> <p>En caso de improcedencia con opción por la indemnización se eliminan los salarios de tramitación (estos siguen existiendo en el caso de readmisión)</p> <p>Si se optará por la improcedencia el trabajador estará en situación de desempleo desde la fecha siguiente a la extinción, no obstante si este recurriera y el TSJ determinara una cuantía superior de indemnización el empresario en el plazo de 5 días siguientes podrá cambiar su decisión por la readmisión del trabajador con la obligación de pagar las diferencias en salarios de tramitación y cotización.</p>
Art. 33 ET	FOGASA 8 días	No se contempla aportar 8 días	Ctos. fijos ordinarios o Ctos. Fomento contratación indefinida celebrados después del 18/6/2010 el FOGASA aporta 8 días sin los topes establecidos en el art. 33 ET siempre que el contrato sea superior a un año.	Solo se aportarán los 8 días de salario por el FOGASA a las empresas inferiores a 25 trabajadores y siempre que el despido objetivo o el despido colectivo no haya sido declarado improcedente.
Art. 47 ET y 203	Suspensión o reducción del	Si el trabajador con ERE de reducción o suspensión es finalmente despedido se le repondrá la prestación de desempleo hasta	Si el trabajador con ERE de reducción o suspensión es finalmente despedido se le repondrá la prestación de desempleo hasta el	Se debe comunicar a la Autoridad Laboral con independencia del nº de afectados. Se abre simultáneamente un periodo de consultas no

LEY 10/2010 VS LEY 3/2012

TR LGSS	contrato por causas objetivas	el límite de 120 días.	límite de 180 días.	superior a 15 días. La Autoridad Laboral da traslado a la ITSS para emisión de informe que deberá formalizarse en 15 días desde la notificación a la Aut. Laboral del fin del periodo de consultas. Si finaliza con acuerdo se presume que concurren las causas.
		Reducción de jornada de 1/3 hasta la mitad de la jornada.	Reducción de jornada de 10% al 70%	Igual que anteriormente
		Máximo de bonificación de cuotas: 50%	Bonificaciones del 50 al 80%	Bonificación de cuotas de CC: 50%
			Durante el periodo de reducción de jornada no podrá realizarse horas extra.	Lo dispuesto en este apartado respecto a las bonificaciones del 50% de las cuotas de CC es para regulaciones de empleo solicitadas desde enero 2012 hasta diciembre 2013. No se podrá superar 240 días por trabajador a efectos de bonificaciones. Los EREs iniciados antes de la nueva reforma que se registrarán por las normas vigentes en el momento de su inicio.
Modelo Austriaco	Fondos de capitalización de futuras indemnizaciones	No se contempla esta figura	Pendiente de desarrollo legislativo.	Se mantiene igual.
Art. 40 y 41 RT Movilidad Geográfica y movilidad sustancial de condiciones de trabajo		Medida que afecte a condiciones sustanciales que suponga una más adecuada organización de recursos, que favorezca posición competitiva en el mercado o que de mejor respuesta a exigencias de demanda.	En la modificación colectiva cuando no exista representación de los trabajadores se podrá designar comisión de trabajadores o de representantes de los sindicatos más representativos del sector. Se añade una nueva causa de modificación sustancial: prevenir la evolución negativa de	La designación en los casos en que no haya representación deberá hacerse en los 5 días siguientes al inicio del periodo de consultas y la no designación paralizará el mismo. Se flexibiliza la movilidad geográfica y la modificación sustancial de condiciones de trabajo: se definen las causas justificativas de

		empresas o mejorar la situación y perspectivas de la misma.	índole económico, técnico, organizativo o de producción como aquellas que estén relacionada con la competitividad, productividad, etc. Se elimina la posibilidad de que la Autoridad Laboral amplíe el plazo de negociación en la movilidad geográfica colectiva. Se establece prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores y se establece la posibilidad de fijar en la negociación criterios de preferencia para no movilidad con cargas familiares, mayores de edad determinada o discapacitados.
		Modificación colectiva: periodo de negociación no inferior a 15 días.	Modificación colectiva: periodo de negociación no superior a 15 días. Se mantiene igual.
		Rigidez en el concepto de modificación sustancial de condiciones de trabajo individual.	Igual que antes Se flexibiliza en concepto
		Plazo de preaviso en modificaciones sustanciales a trabajadores y representantes de los trabajadores: 30 días	Igual que antes Plazo de preaviso en modificaciones sustanciales a trabajadores y representantes de los trabajadores: 15 días
Art. 23 ET	Formación de trabajadores	Se reconocían permisos por la asistencia a exámenes y preferencia de elección de turno para asistir a formación siempre que ésta tengo como objeto la obtención de un título académico o profesional. Así mismo se reconoce la adaptación de la jornada para poder asistir a cursos de FP.	Igual que antes Flexibilidad: Se reconoce como derecho del trabajador recibir formación para adaptarse a las modificaciones del puesto y para favorecer su empleabilidad que deberá ser a cargo de la empresa. Se añade el derecho de 20 horas de permiso acumulables por 3 años para formación del trabajador vinculada al puesto de trabajo.
Art. 22 y 39 ET	Clasificación profesional	Antes se establecía una clasificación por categorías o grupos.	No cambia lo anterior. Ahora solo se divide por grupos, que agrupa aptitudes prof, titulaciones, etc.)

LEY 10/2010 VS LEY 3/2012

Art. 38 ET	Vacaciones	Se pierden si no se disfrutaban en el año natural.	La jurisprudencia y la ley 35/2010 matizaron el tema permitiendo que fueran disfrutadas en el año siguiente en los casos en que coincidieran con periodos de IT.	Solo se podrán disfrutar en año siguiente si no han transcurrido más de 18 meses a partir del año en que se hayan generado.
Art. 82.3 ET	Convenios Colectivos		Para inaplicar el salario establecido en c. colectivo superior al ámbito de empresa en supuestos de ausencia de representación legal de trabajadores se podrá nombrar comisión negociadora de trabajadores de 3 trabajadores o de sindicatos más representativos de 3 miembros.	Se definen las áreas y motivos en las que la empresa y los representantes de los trabajadores habilitados para negociar convenios pueden intervenir para inaplicar condiciones de trabajo por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción. Las áreas son: jornada, horario y distribución, trabajo a turnos, sistema de remuneración y su cuantía, sistema de trabajo. En caso de discrepancia se puede someter a la comisión paritaria del CC que en 7 días debe pronunciarse.
Art. 84.3 ET	Prioridad de lo establecido en CC de empresa sobre otros de distinto ámbito	No	Con ciertos límites.	Se define de manera más clara que en la situación anterior la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los de diferente ámbito en materias tales como: cuantía de salarios, horas extra, horario de turnos, vacaciones, sistema de clasificación profesional, distribución de horario.
Arts. 86.3 y 89.2 ET	Vigencia de los CC	Nada específico	Nada específico.	Transcurridos 2 años y una vez denunciado y terminada la vigencia sin acordar nuevo CC o sin dictar laudo arbitral en caso de disputa, la vigencia del CC decaerá aplicándose el CC de ámbito superior que fuera de aplicación.
Art. 16 ET y Art. 1 Ley 14/1994	Agencias de colocación	Eran las entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro dedicadas a realizar actividades de intermediación laboral de acuerdo con el art. 20 Ley 56/2003 (Ley de empleo).	Según la Ley 35/2010 podían ser privadas con o sin ánimo de lucro. Además existe un requisito: el trabajador deberá estar inscrito como solicitante de empleo del SEPE y suscribir compromiso de actividad. Una vez inscrito el trabajador podrá requerir los servicios de estas agencias. Pueden actuar como colaborador directo del SPE y también de forma autónoma pero coordinada con el SPE.	Las ETTs quedan autorizadas como Agencias de Colocación. Se requiere declaración responsable y cumplir con la Ley 53/2003 de empleo.

CAPITULO 4
PRIMEROS PRONUNCIAMIENTOS
JUDICIALES ACERCA DE LOS
DESPIDOS COLECTIVOS

4.1. PRIMEROS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES ACERCA DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS:

Tras un año de vigencia de la reforma laboral de 2012, de las sentencias dictadas por la Audiencia Nacional y los Tribunales Superiores de Justicia de las distintas Comunidades Autónomas, en relación con la reforma, hemos señalado algunos de los pronunciamientos más relevantes, de los cuales se pueden extraer las primeras conclusiones sobre el funcionamiento de la misma, que derivan del análisis y la interpretación de la regulación normativa, realizada por nuestros Tribunales.

Muchas son las empresas que debido a las nuevas reformas laborales, han querido beneficiarse más de la cuenta en los Despidos Colectivos y/o EREs, realizando dichos despidos en fraude de ley, por lo que el poder judicial, tras impugnarse reiteradamente estos tipos despidos, ha decidido examinar exhaustivamente los casos de despido colectivo declarando muchos de ellos nulos.

Aquí se exponen algunas de las sentencias:

Sentencia 1ª:

- *AN, Sala de lo Social, Sentencia 75/2012 de 25 de junio. Despido Colectivo nulo por actuación fraudulenta:*

Despido colectivo nulo por ser igual que el presentado en un ERE anterior. Se presentó despido colectivo ante la Dirección General de Empleo con los mismos objetivos que un ERE presentado con anterioridad a la Autoridad Laboral antes del RDL 3/2012: “Dicha actuación debe considerarse fraudulenta, conforme a lo dispuesto en el art. 6.4 CC, puesto que acredita una manifiesta voluntad de sustraerse del procedimiento legal, para beneficiarse de un procedimiento más flexible que el precedente, que exigía autorización administrativa del despido colectivo, mientras que la nueva regulación deja en manos del empresario la decisión de extinguir colectivamente puestos de trabajo, lo que equivale a cambiar de árbitro y también de reglas del juego en pleno partido, apartándose frontalmente del procedimiento exigido por la ley, siendo irrelevante, a nuestro juicio, que el ERE, tramitado ante la autoridad laboral autonómica, las partes convinieran no recurrir aquel ERE por razones de competencia, como subraya el informe de la Inspección de Trabajo, ya que dicho acuerdo era manifiestamente ilegal.”

Sentencia 2ª:

- *Sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de julio de 2012*

Despido colectivo: Empresa que desiste del procedimiento administrativo, seguido ante la Autoridad Laboral, para promover, sin solución de continuidad, el mismo despido colectivo con arreglo a la nueva regulación legal. Nulidad del despido, porque la actuación empresarial constituyó un manifiesto fraude de ley, al apartarse injustificadamente del procedimiento legal, que le exigía mantener el procedimiento administrativo, porque al

iniciarse el procedimiento estaba vigente la regulación legal precedente (DT 10ª RDL 3/2012).

Sentencia 3ª:

■ STSJ Madrid 11 julio 2012

GLOBAL SALES SOLUTIONS S.L.

- Decisión de proceder a incoar expediente de despido colectivo para extinguir los contratos de trabajo de 56 empleados de un total de 1.999 que tiene la empresa.
- Empresa de telemarketing alegando causas económicas, productivas y organizativas.
- Fallo: nulidad del despido colectivo notificado al Comité el 2 de abril de 2012, condenando a la sociedad demandada a estar y pasar por esta declaración así como a todas las consecuencias que de ella se derivan.
- Cumplimiento de los requisitos formales y análisis de la causa económica alegada; la previsión de pérdidas (FJ II):

Cita art. 6 RD 801/2011 y 253 RDL 1/2010. Documentos de obligado cumplimiento

- Memoria explicativa de las causas que acrediten los resultados.
- Para acreditar los resultados:
 - a. Optativamente, toda la documentación que considere.
 - b. Obligatoriamente: cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos (balance de situación + cuenta de pérdidas y ganancias + estado de cambios en el patrimonio neto + estado de flujos de efectivos + memoria del ejercicio + informe de gestión) debidamente auditadas.
 - c. Obligatoriamente, cuentas provisionales a la fecha de presentación del expediente firmadas por los administradores o representantes de la empresa.
- Informe de los criterios utilizados para la estimación de las pérdidas:
 - a. Obligatoriamente, un informe técnico sobre su carácter y evolución basado en datos obtenidos de las cuentas anuales, los datos del sector, la evolución del mercado, la posición de empresa o cualesquiera otros.
 - b. Obligatoriamente, acreditar el volumen permanente o transitorio de las pérdidas a efectos de justificar la razonabilidad de la decisión.
 - c. Obligatoriamente, cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante debidamente auditadas correspondientes a

los dos últimos ejercicios completos más las provisionales a la presentación de la solicitud del expediente, firmadas por los administradores o representantes de la empresa solicitante Para acreditar los resultados.

- Como conclusión de lo expuesto, la empresa no ha aportado cuando podía y debía hacerlo a tenor del art. 6 transcrito, las cuentas anuales del último ejercicio económico completo, el del 2011, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión debidamente auditadas ya que todos estos documentos estaban en su poder el 2 de abril, el 10 de abril y desde el día 20 el informe de auditoría
- Otras circunstancias en relación con la causa económica (FJ III):
 - Falta de rigor técnico de la pericial practicada al venir las afirmaciones destruidas por la prueba documental aportada
 - Contradicciones entre la memoria explicativa (ni los auditores en su informe hacen referencia alguna al respecto) y el informe de gestión
 - Aspectos a destacar en relación con las cuentas del 2001 y la memoria (FJ IV):
 - ✘ De los informes de la gestión y de la propia actuación de la empresa parece que su principal interés con el ERE es subjetivo y no objetivo, consistente en buscar soluciones que le permitan reducir los costes fijos y convertirlos en variables.
 - ✘ Si la empresa a través de EREs reduce progresivamente el personal sometido a convenio y procede a la externalización, que es uno de sus objetivos declarados y la mira de sus inversiones, llevándose las plataformas a otros países donde opera con personal local en condiciones alejadas a las existentes en nuestro país, ni siquiera vinculándose por una explícita declaración de responsabilidad social corporativa (...)
 - ✘ No hay causa económica que ampare la destrucción de empleo cuando la misma solo se basa en la conveniencia empresarial de obtención de un mayor beneficio y no en pérdidas, presentes o futuras, o en decrecimiento evidente de ingresos que dificulten sus sostenibilidad futura.
 - Otros datos especialmente relevantes (FJ VI):
 - ✘ No parece acomodarse a la más elemental objetividad la necesidad de acudir a la extinción de 37 contratos de trabajo cuando al mismo tiempo y de forma coetánea se están celebrando 467 contratos de trabajo para campañas diversas.

✘ Las previsiones sobre variaciones sufridas en el nivel de trabajo de las campañas (FJ VII):

- Ni se han aportado las previsiones del cliente, ni estos han venido a declarar ni en forma alguna estamos en condiciones de comprobar que lo que dice la empresa a través de su perito es cierto y objetivo y no una simple construcción parcial e interesada.

Sentencia 4ª:

- AN, Sala de lo social, sentencia 90/2012 de 25 julio: Despido colectivo nulo por negociaciones paralelas.

Nulidad del despido: por realizar negociaciones paralelas con los trabajadores afectados, vaciando de contenido el proceso negociador del citado periodo de consultas. Cuando el despido afecta a varios centros de trabajo, sustanciándose tantas consultas como centros con posibles acuerdos de contenido diverso, por lo que la nulidad del despido llevado a cabo en un centro de trabajo impregna la íntegra decisión extintiva de todos los centros y por tanto de toda la empresa.

En relación con el periodo de consultas. El periodo de consultas constituye el centro de gravedad del despido colectivo y traspone al ordenamiento jurídico español la Directiva 1998/59/CE, del Consejo, cuya finalidad es asegurar la información, la consulta y la participación de los trabajadores, que deberá desarrollarse mediante la utilización de mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros, tal y como dispone la exposición de motivos de la Directiva Comunitaria, habiéndose entendido por la doctrina del TJCE, que la razón de ser y la eficacia de las consultas con los representantes de los trabajadores requieren que estén decididos los factores que han de tenerse en cuenta en el transcurso de éstas, dado que es imposible llevar a cabo consultas de manera apropiada y de conformidad con sus objetivos sin la determinación de los elementos pertinentes relativos a los despidos colectivos previstos. Dichos objetivos son a tenor del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 98/59, evitar las extinciones de contratos de trabajo o reducir su número así como atenuar sus consecuencias.

En relación con las negociaciones por centros de trabajo y el RD 801/2011, NULO POR ULTRA VIRES. Dicha regulación es ultra vires, (...) Ni la Directiva ni el art. 51 ET contemplan la posibilidad de parcelar el proceso de negociación por centros de trabajo, sustanciándose tantas consultas como centros existan, e igual número de posibles acuerdos con contenidos diversos. Presumiendo el sentido común del legislador comunitario y del nacional, cabe interpretar este silencio como la apuesta por un proceso único, con resultado homogéneo para la totalidad de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, y que, por tanto, no quede al albur del específico desarrollo de la negociación y contenido del eventual acuerdo que se consiga según el centro de trabajo de que se trate. Lo que se refuerza con la interpretación del art. 124.3 y 13 de la LRJS. La Orden ESS/487/2012, sobre vigencia transitoria de determinados art. Del RD 801/2011, no los incluía entre

los que admite vigentes, por lo que también ha de tenerse en cuenta para calificarse la regulación reglamentaria como nula, por ser contraria a la ley o ultra vires.

Sentencia 5ª:

- *TSJ País Vasco. Sentencia de 9 de octubre. Despido colectivo en Fraude de Ley: despido colectivo como represalia de huelga:*

Apreciada que ha sido la concurrencia de indicios suficientes para proceder a invertir la carga probatoria, hemos de analizar ahora si, como exige la doctrina del Tribunal Constitucional que hemos repasado someramente más arriba, la empresa demandada acredita que su decisión de despido colectivo de toda la plantilla de los dos centros de trabajo en Araba tiene causas reales absolutamente ajenas a la denunciada vulneración de este derecho fundamental y que aquellas causas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión impugnada, no bastando la negación de la vulneración de derechos fundamentales. En definitiva, también en palabras del Tribunal Constitucional la prueba que ha de desplegar la empresa ha de llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se habría producido verosímelmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales.

Pues bien, en este extremo, la empresa nada ha conseguido acreditar. Es más, podemos afirmar que ni siquiera lo ha intentado. Ciertamente, la mercantil demandada no ha aportado ni explicado el calendario de las extinciones hasta llegar el 31 de diciembre del presente año al cierre de los centros de trabajo de Vitoria-Gasteiz y Urbina. Tampoco ha expresado ni un solo criterio de determinación o designación de los concretos trabajadores a los que va extinguiendo los contratos, desconociéndose si se está haciendo por secciones en relación a las necesidades productivas, o si se están siguiendo criterios personales tales como la antigüedad...

Sentencia 6ª:

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES

- *Sentencia de la Audiencia Nacional de 18 de junio de 2012*

Ericsson. Pretendiéndose que se declare la nulidad de una modificación sustancial de condiciones por no haberse sustanciado adecuadamente el período de consultas, se estima la demanda porque la empresa convocó y negoció indistintamente con comités de empresa - pero no con comisiones ad hoc por los centros sin representantes-, con las secciones sindicales -que no acordaron convertirse en interlocutoras- e incluso en una ocasión con un miembro de una Federación sindical. Ello dio lugar a una comisión híbrida que no reúne por sí misma los requisitos legales para la válida negociación y consecución del eventual acuerdo.

Sentencia 7ª:

■ Sentencia de la Audiencia Nacional

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dictado una sentencia en la que se considera fraude de ley la aplicación de los despidos colectivos por centros de trabajo y no de forma unitaria dentro de una misma empresa.

Segur Ibérica planteó un ERE el mes de marzo de 2012 para poner fin a la relación contractual con varios empleados ante la rescisión parcial del contrato con el Ministerio del Interior en los tres centros de trabajo de Navarra, Álava y Vizcaya.

En las negociaciones, la empresa trató con los representantes de los trabajadores, si bien en el centro de Navarra lo hizo a la vez directamente con los empleados, algo que, según los magistrados, "vació de contenido el periodo de consultas, restando cualquier fuerza a la negociación colectiva", por lo que "se efectuó en fraude de ley".

Ahora bien, las negociaciones que habían concluido con acuerdo y se aprobaron en los centros de Álava y Vizcaya también se consideran ahora nulos, ya que ni la Directiva 98/59/CE, ni el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores "contemplan la posibilidad de parcelar el proceso de negociación por centros de trabajo".

Así, los jueces entienden que la legislación "apuesta por un proceso único, con resultado homogéneo para la totalidad de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial y que, por tanto, no quede al azar del específico desarrollo de la negociación y contenido del eventual acuerdo que se consiga según el centro de trabajo de que se trate".

Además, consideran que no hacerlo así llevaría a situaciones complejas en las que un mismo despido impugnado colectivamente podría dar lugar a una declaración de nulidad en un centro, ajuste a Derecho en otro y desajuste a Derecho en un tercero.

Por estos motivos consideran, además, que no se puede aplicar el reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa aprobado en 2011 y que daba la posibilidad de articular tantas comisiones negociadoras como centros de trabajo afectados existan.

Para finalizar este capítulo podemos decir que la interpretación judicial de nuestros Jueces y Tribunales, tiene en cuenta principios y derechos básicos de nuestro sistema de relaciones laborales, y de los compromisos internacionales adquiridos por España y la recepción normativa de esos compromisos en nuestro derecho.

Por más que la reforma haya ampliado el poder de decisión empresarial, los límites a su capacidad organizativa deben tener en cuenta nuestros derechos fundamentales colectivos como el derecho a la negociación colectiva,

y la libertad sindical, y los principios básicos de cualquier sistema democrático como la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva.

Sentencia 8ª:

- TSJ Galicia, sentencia 4389/2012 de 19 de julio de 2012. Despido colectivo conforme a la Ley:

Exigencias formales: No son las del Reglamento ni la Orden ESS487/12 sino las del art. 51.

Periodo de consultas Una cosa es que no sea imprescindible alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas para llevar a cabo las extinciones colectivas pretendidas por la empresa, y otra es que no haga falta ni intentarlo. La ley no obliga a alcanzar un acuerdo en el periodo de consulta, pero sí a negociar. La redacción del precepto es clara en este sentido. Las consultas existieron, pero la ausencia de acuerdo nada significa porque la norma obliga a negociar pero no a pactar.

Exigencias Cláusula de contratación en convenio colectivo: Es ajena a un proceso de despido colectivo que tiene un objeto limitado a la concurrencia de las causas de nulidad de las extinciones colectivas de contratos

Falta de información a los representantes: El deber empresarial de informar no alcanza las previsiones de planes de futuro.

Causa: Aplicación doctrina sobre la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva.

Sentencia 9ª:

- JS León, sentencia 72/2012 de 20 de febrero. No proceden los salarios de tramitación. Norma irretroactiva.

Sentencia contraria a las anteriores. No procede al abono de los salarios de tramitación a un despido efectuado con anterioridad a la reforma operada por el RDL 3/2012, porque no existe derecho transitorio y porque se entiende que hacerlo así no es aplicación retroactiva de una norma desfavorable (...) además esta es la interpretación más acorde con el espíritu y finalidad de la normativa pues en definitiva toda ella pretende, insistimos de manera urgente e inmediata en razón de la gravedad de la actual crisis económica, reducir el coste del despido impropio.

CAPITULO 5

IMPACTO DE LA LEY 3/2012 EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

5.1. IMPACTO DE LA LEY 3/2012 EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS.

Tras desarrollar en los anteriores capítulos la Reforma Laboral 3/2012 era de esperar que se analizará después su alcance en las empresas Españolas, por lo que vamos a pasar ahora a examinar, mediante un cuestionario:

- Qué es lo que piensan las empresas españolas de la Ley 3/2012.
- Cual creen que ha sido su impacto.
- Si este impacto ha sido positivo o negativo.
- Y otras opiniones de lo que ha sido el impacto de la nueva reforma en las empresas de nuestro país.

5.2. MODELO DE CUESTIONARIO.

El modelo de cuestionario ha sido enviado a varias empresas vía mail y también se ha llevado a algunas de las empresas de manera personal.

Es un cuestionario que ha gustado a las empresas, no muy extenso, pero si directo.

Las respuestas del cuestionario (Anexo I) se han analizado y estudiado plasmando los resultados en varias graficas (Anexo II) que posteriormente se muestran.

ENCUESTA SOBRE LA REFORMA LABORAL

Por favor, rellenen esta encuesta sobre qué opinión y como o en qué creen que ha tenido más impacto la Nueva Reforma Laboral en su empresa.

1. ¿Creen que las medidas laborales adoptadas por el actual Gobierno son adecuadas a la situación de crisis que nos afecta?

2. SI
3. NO
4. NS/NC
5. Otro:

2. ¿Creen que la reforma laboral está contribuyendo o contribuirá a crear empleo?

- SI
- NO
- NS/NC
- Otro:

3. ¿Creen que los nuevos incentivos fiscales ayudarán al crecimiento de la contratación?

- SI
- NO
- NS/NC
- Otro:

4. ¿La reforma laboral mejorará o empeorará la situación del mercado laboral?

- EMPEORARÁ
- MEJORARÁ
- NS/NC
- Otro:

5. ¿Deberían haberse simplificado la multiplicidad de contratos implantando el contrato único?

- SI
- NO
- NS/NC
- Otro:

6. ¿Permite la nueva reforma laboral una mayor flexibilidad en las empresas?

- SI
- NO
- NS/NC
- Otro:

7. ¿Qué opinión les merece que las empresas tengan más libertad para regular los salarios?

- BIEN
- MAL
- NS/NC
- Otro:

8. ¿Qué medidas de la nueva Ley consideran que podrían ser de aplicación y utilidad en su empresa?

- El nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores
- El incentivo fiscal a la contratación
- La modernización de la negociación colectiva
- El abaratamiento del despido
- El impulso a la formación de los trabajadores
- La concreción de las causas del despido objetivo
- Ninguna de las medidas
- Otro:

9. ¿Qué les parecen las nuevas indemnizaciones por despido?

- BIEN
 - MAL
 - NS/NC
 - Otro:
-

CAPITULO 6

CONCLUSIÓN Y OPINIÓN

PERSONAL

6.1. CONCLUSIÓN FINAL Y OPINIÓN PERSONAL.

Para concluir este proyecto solo nos queda comentar que una de las causas por las que decidí hacer el proyecto de fin de grado sobre el impacto de las últimas reformas laborales en las empresas españolas es porque en mi familia y muchos de mis conocidos y gente de mi alrededor tienen pequeñas empresas que están sufriendo las consecuencias de estas leyes y de esta larga crisis que estamos viviendo y vemos impotentes como tenemos que despedir a gente, gente con hipotecas, con familias que mantener, vemos como poco a poco menguan nuestros beneficios y como cada vez más, además de quedarnos sin trabajo, nos toca poner dinero de nuestros bolsillos para poder ir manteniendo nuestra empresa a flote. ¿Y que obtenemos a cambio? NADA, solo pagar y pagar más impuestos, tener más y más inspecciones de hacienda y de trabajo y para qué, para mantener a los mandatarios de este gran país que solo saben coger nuestro dinero y llenarse sus bolsillos.

Pero no quiero entrar en temas políticos creo que este no es el sitio ni el momento puesto que eso nos llevaría otro tema extenso que explicar y debatir, solo quiero daros mi opinión sobre lo que para mi están siendo las últimas reformas en materia laboral.

Las últimas reformas laborales lo único que están haciendo es beneficiar a las grandes empresas, que están aprovechándose de esas reformas para llevar a cabo numerosos EREs y despidos colectivos. Y lo único que hacen es perjudicar a los pequeños empresarios que realmente son los que están manteniendo este país y perjudicar a los trabajadores que son los pequeños consumidores de nuestro país.

No estoy a favor de los nuevos contratos indefinidos que se han creado puesto que si lo que se pretendía era que se echara mano de ellos para contratar a nuevos trabajadores, este tipo de contratos no han tenido el efecto buscado puesto que los pocos empleos que se han creado han seguido siendo contratados con contratos que ya existían antes o con contratos basura como el contrato en prácticas en el que se paga y se tiene unas condiciones miserables.

Sin embargo sí que estoy a favor de las nuevas indemnizaciones por despido, puesto que cada vez más los trabajadores indefinidos se valían de eso para que los empresarios no les despidieran, pero incluso si se pusiera en España el despido libre estaría de acuerdo con él, puesto que así se haría que los trabajadores se implicarían en la empresa y fueran serios con su trabajo, cosa que en muchos casos los trabajadores asisten a trabajar cuando quieren, se cogen bajas injustificadas, etcétera. Y con el despido libre, quizá esto no sucedería de manera excesiva, de hecho con las nuevas indemnizaciones y las nuevas causas de despido, muchos trabajadores se han puesto "las pilas" y se ha comprobado que el índice de bajas laborales ha descendido los últimos años.

Por otro lado, está claro que las últimas reformas laborales NO están teniendo todo el impacto que los gobiernos pretendían, lo único que están favoreciendo es que las empresas despidan a más trabajadores, pagándoles menos dinero por los ceses y no están favoreciendo el empleo que es lo que se buscaba con ellas.

Todavía hoy seguimos viviendo “vueltas de tuerca y más vueltas de tuerca” a la reforma laboral y lo que nos quedará por ver, siempre con la esperanza de que esas reformas serán las que provoquen un aumento del empleo, pero, ¿Por qué no se crea empleo? En mi opinión no vale solo con hacer leyes o reformas laborales, fiscales, contables, etc., lo que se debería hacer primeramente es reactivar la economía, buscar sectores en los que pueda emerger la economía o crear nuevos sectores que reaviven ésta, si la economía no se reactiva es difícil que se pueda crear empleo y es difícil que los españoles gastemos, consumamos e invirtamos nuestro dinero porque lo único que existe es miedo, miedo a perder lo poco que tenemos.

ANEXOS

ANEXO I

Una vez analizadas las encuestas podemos deducir el descontento mayoritario de las empresas con las últimas reformas laborales.

FECHA	¿Creen que las medidas laborales adoptadas por el actual Gobierno son adecuadas a la situación de crisis que nos afecta?	¿Creen que la reforma laboral está contribuyendo o contribuirá a crear empleo?	¿Creen que los nuevos incentivos fiscales ayudarán al crecimiento de la contratación?	¿La reforma laboral mejorará o empeorará la situación del mercado laboral?	¿Deberían haberse simplificado la multiplicidad de contratos implantando el contrato único?	¿Permite la nueva reforma laboral una mayor flexibilidad en las empresas?	¿Qué opinión les merece que las empresas tengan más libertad para regular los salarios?	¿Qué medidas de la nueva Ley consideran que podrían ser de aplicación y utilidad en tu empresa?	¿Qué les parecen las nuevas indemnizaciones por despido?
22/02/13 16:59:30	NO	NO	NS/NC	NS/NC	SI	NS/NC	MAL	El incentivo fiscal a la contratación.	MAL
22/02/13 17:01:43	NO	NO	NS/NC	Empeorará	SI	NS/NC	MAL	El abaratamiento del despido.	BIEN
22/02/13 17:21:14	NO	SI	NO	Empeorará	SI	NO	BIEN	El impulso a la formación de los trabajadores.	MAL
22/02/13 18:04:55	NO	NO	NO	NS/NC	NS/NC	NS/NC	MAL	El abaratamiento del despido.	MAL
22/02/13 18:43:16	NO	NO	NO	Empeorará	NO	SI	BIEN	Ninguna de las medidas.	MAL
22/02/13 19:48:39	NO	NO	NO	Empeorará para el trabajador y la pequeña empresa.	NO	SI	MAL	El incentivo fiscal a la contratación.	MAL

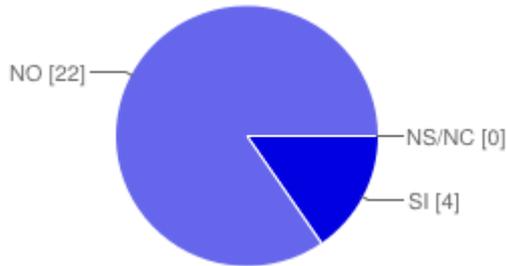
22/02/13 20:58:15	NO	NO	SI	Está empeorando el mercado laboral con una devaluación de los puestos ofertados.	NO	SI	MAL	Ninguna de las medidas.	MAL
22/02/13 21:21:36	NO	NO	NO	Mejorará	SI	NO	BIEN	El incentivo fiscal a la contratación.	Debería ser libre total.
22/02/13 21:27:59	SI	SI	SI	Mejorará	NO	SI	BIEN	El incentivo fiscal a la contratación.	NS/NC
23/02/13 9:09:19	SI	SI	SI	Empeorará	NO	SI	BIEN	El impulso a la formación de los trabajadores.	BIEN
23/02/13 9:54:10	NO	NO	NS/NC	Empeorará	NS/NC	SI	MAL	El incentivo fiscal a la contratación.	MAL
23/02/13 11:14:05	NO	NO	SI	Empeorará	SI	SI	MAL	El incentivo fiscal a la contratación.	MAL
23/02/13 19:42:32	NO	NO	NO	NS/NC	NO	SI	MAL	El incentivo fiscal a la contratación.	BIEN
24/02/13 22:36:41	NO	NS/NC	NO	Empeorará	NS/NC	NS/NC	MAL	El incentivo fiscal a la contratación.	MAL
25/02/13 10:02:42	SI	NO	NO	Empeorará	NS/NC	NO	BIEN	El incentivo fiscal a la contratación.	BIEN
25/02/13	NO	NO	SI	NS/NC	Hay muchos	NO	MAL	La concreción de	MAL

11:24:00					tipos de contratos pero no da flexibilidad real a las empresas para contratar.			las causas del despido colectivo.	
25/02/13 12:47:50	NO	NO	NO	Empeorará	NO	NO	BIEN	La modernización de la negociación colectiva.	MAL
25/02/13 14:21:06	NO	NO	NO	NS/NC	NO	NS/NC	MAL	El incentivo fiscal a la contratación.	MAL
26/02/13 9:07:29	NO	NO	SI	Empeorará	NO	SI	MAL	Ninguna de las medidas.	NS/NC
26/02/13 9:33:21	NO	NO	NO	Empeorará	No se trata de contratar si no de crear trabajo.	NO	Si hubiera suficiente trabajo no sería necesario esa libertad.	Ninguna de las medidas.	A un trabajador se le debería de pagar todos los meses lo estipulado y cuando la empresa se vea obligada a despedirle esta no debería indemnizarle nada, el estado debería devolverle lo que le ha estado descontando en nomina por este concepto (FOGASA)
28/02/13 14:31:32	NO	NO	NO	Ni mejorará ni empeorará.	NO	SI	MAL	Ninguna de las medidas.	MAL
4/03/13 10:11:38	NO	NO	NO	Empeorará	NO	NO	BIEN	El abaratamiento del despido.	

11/03/13 21:18:06	NO	NO	NO	Empeorará	NO	SI	MAL	El abaratamiento del despido.	MAL
12/03/13 9:54:12	NO	NO	SI	Empeorará	2 o 3 Serían suficientes.	SI	Para pequeñas empresas bien para grandes mal.	El incentivo fiscal a la contratación.	BIEN
13/03/13 17:57:07	SI	SI	NO	Mejorará	NO	SI	BIEN	El incentivo fiscal a la contratación.	BIEN
21/03/13 19:17:38	NO	NO	NO	Para los trabajadores empeorará, para las empresas las empresas mejora la situación.	Un modelo más sencillo, aunque no un solo tipo de contrato.	SI	En una situación de elevado desempleo solo puede dar lugar a una escalada a la baja de los salarios.	El incentivo fiscal a la contratación.	MAL

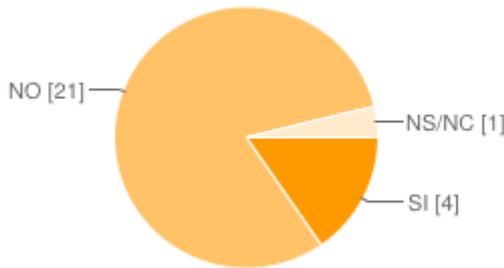
ANEXO II

¿Creen que las medidas laborales adoptadas por el actual Gobierno son adecuadas a la situación de crisis que nos afecta?



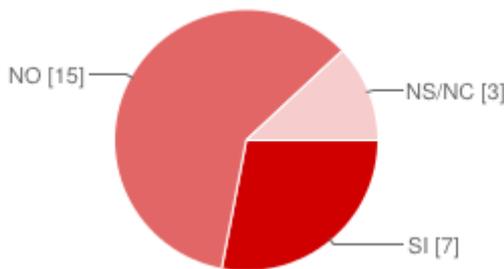
SI	15%
NO	85%
NS/NC	0%

¿Creen que la reforma laboral está contribuyendo o contribuirá a crear empleo?



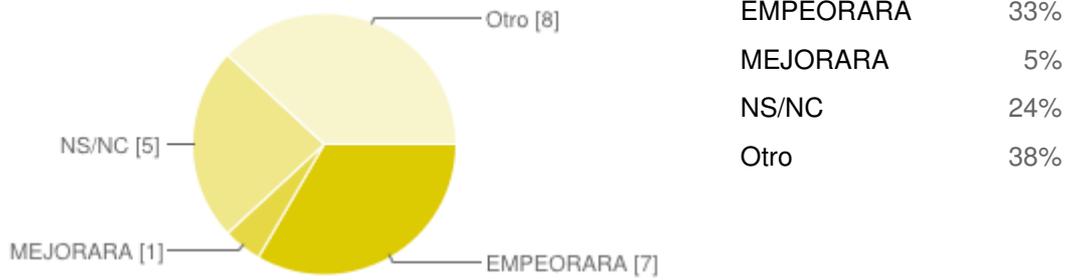
SI	15%
NO	81%
NS/NC	4%

¿Creen que los nuevos incentivos fiscales ayudarán al crecimiento de la contratación?

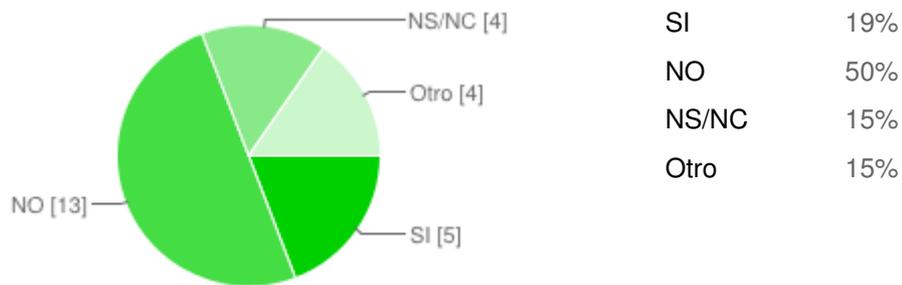


SI	28%
NO	60%
NS/NC	12%

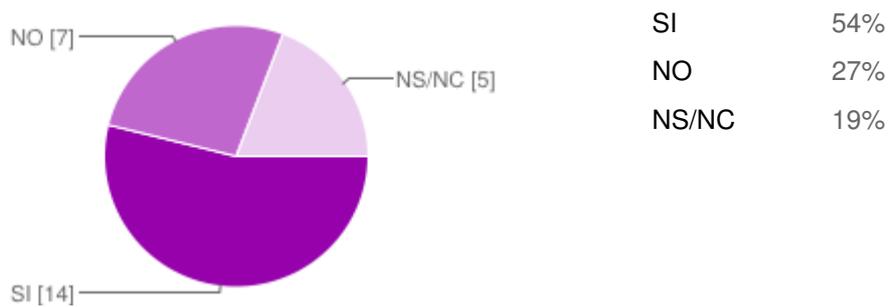
¿La reforma laboral mejorará o empeorará la situación del mercado laboral?



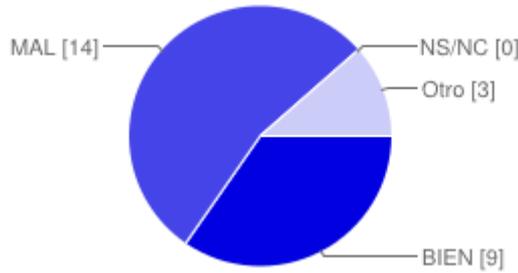
¿Deberían haberse simplificado la multiplicidad de contratos implantando el contrato único?



¿Permite la nueva reforma laboral una mayor flexibilidad en las empresas?

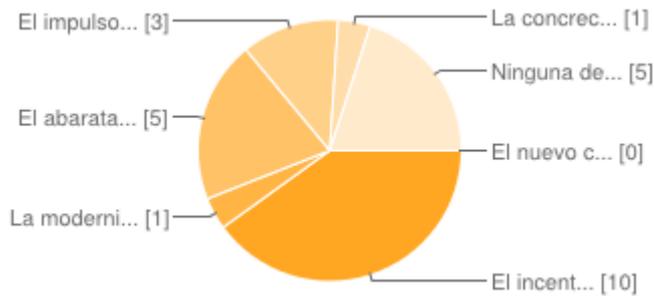


¿Qué opinión os merece que las empresas tengan más libertad para regular los salarios?



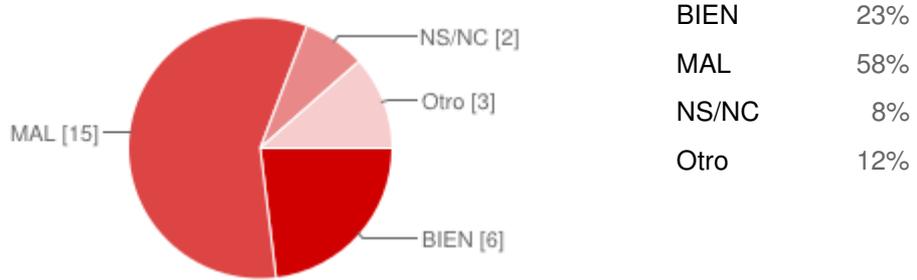
BIEN	35%
MAL	54%
NS/NC	0%
Otro	12%

¿Qué medidas de la nueva Ley consideras que podrían ser de aplicación y utilidad en tu empresa?



El nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores	0%
El incentivo fiscal a la contratación	40%
La modernización de la negociación colectiva	4%
El abaratamiento del despido	20%
El impulso a la formación de los trabajadores	12%
La concreción de las causas del despido objetivo	4%
Ninguna de las medidas	20%

¿Qué os parecen las nuevas indemnizaciones por despido?



BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- **CONDE RUIZ J. I., FELGEROSO F., GARCÍA PEREZ J.I (2011):** “Reforma Laboral 2010: Una primera evaluación y propuestas de mejora” en http://www.fedea.es/pub/est_economicos/2011/01-2011.pdf.
- **WWW.PLANIFICACION –JURIDICA.COM/ESPECIALES/REFORMA-LABORAL-2010. (2010):** “Guía de la Reforma Laboral 2010” en <http://lacomunidad.elpais.com/blogfiles/bichajo007/reformal-laboral-2010-muestra.pdf>.
- España. Real Decreto Ley 35/2010 de 17 de septiembre. Año 2010. *Boletín Oficial del Estado, 17 de junio de 2010. Nº 147, Sección I, Pág. 51662.*
- España. Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero. Año 2012. *Boletín Oficial del Estado, 11 de febrero de 2012. Nº 36, Sección I, Pág. 12483.*
- **TOUCH. H. (Febrero 2012):** “Las principales líneas aprobadas por el Gobierno. Reforma laboral 2012” en www.thehumantouch.es.
- **<http://todolaboral.lexnova.es/>. (2012).** “Especial ERES” en <http://todolaboral.lexnova.es/>.
- **<http://todolaboral.lexnova.es/>. (2012).** “La opinión de los expertos” en <http://todolaboral.lexnova.es/>.
- **WWW.NUEVATRIBUNA.ES (Agosto 2012):** “Sentencia de la Audiencia Nacional: Despido Colectivo”, en www.nuevatribuna.es.
- **SANCHEZ LOPEZ I., FERNANDEZ FERNANDEZ J. (AÑO 2012):** “La reforma laboral 2012: primeros pronunciamientos judiciales”. CVE Valladolid. 2012
- **UGT. SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL-COORDINACIÓN AREA EXTERNA (AÑO 2013):** “Reforma Laboral: Pronunciamientos judiciales: un año tras la reforma laboral” en www.ugt.es-actualidad-2013/
- **DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES DE MANPOWERGROUP. (AÑO 2013):** “Cuadro comparativo de los cambios legislativos en materia laboral”, en www.manpowergroup.com/spanish/index.cfm.
- **INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (AÑO 2010):** “gráficos” en http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase&L=0.