

La reforma laboral en España: segunda parte. Breve resumen de los cambios introducidos por la nueva ley

El Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero introdujo cambios muy importantes en la legislación laboral española, flexibilizando de modo notable el mercado laboral. Dicha norma fue tramitada como proyecto de ley en el parlamento, y el resultado de ello es la Ley 3/2012 de 6 de julio (BOE del 7) (en adelante, la “Ley”), que sustituye a la anterior norma con algunas modificaciones, nuevas reformas y mejoras técnicas. A continuación enunciamos las principales novedades de la Ley, que ha entrado en vigor el día 8 de julio, y en documento adjunto ofrecemos un resumen consolidado de las reformas introducidas por la anterior norma incluyendo los cambios contenidos en la nueva Ley.

1. Principales novedades de la Ley en materia de extinción de contratos

1.1 Despido improcedente

La exención fiscal de las indemnizaciones por despido improcedente así reconocido por el empresario sin acudir a acto de conciliación se admite de modo transitorio y sólo hasta la fecha de entrada en vigor de la Ley. En lo sucesivo desaparece la posibilidad de aplicar dicha exención fiscal en caso de reconocimiento inmediato de la improcedencia del despido.

Para despidos improcedentes de contratos anteriores al 12 de febrero de 2012, se aclara que el cálculo del doble tramo indemnizatorio incluye un doble redondeo.

1.2 Las “causas objetivas” del despido objetivo y del despido colectivo

Respecto de la causa consistente en una “*disminución persistente del nivel de ingresos y ventas*”, se clarifica que se refiere a los “*ingresos ordinarios*”, y si antes se entendía “persistente” la disminución durante tres trimestres consecutivos, ahora ello aplica a la disminución durante tres trimestres consecutivos siempre que el nivel de cada trimestre sea inferior al del mismo trimestre del año anterior.

1.3 El procedimiento de despido colectivo

Se añade que la comunicación empresarial a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral debe acompañar “*toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen*”.

Contenido

1. Principales novedades de la Ley en materia de extinción de contratos
2. Principales novedades de la Ley en procedimientos de suspensión de contratos
3. Principales novedades de la Ley en materia de flexibilidad interna en las empresas
4. Principales novedades de la Ley en materia de negociación
5. Principales novedades de la Ley en materia de fomento de la contratación indefinida
6. Principales novedades de la Ley sobre medidas de favorecer la empleabilidad de los trabajadores
7. Otras modificaciones relevantes

La reforma laboral en España: segunda parte. Breve resumen de los cambios introducidos por la nueva ley

Además, las partes pueden acordar someter sus discrepancias a un procedimiento de mediación o arbitraje, o bien recabar la mediación de la autoridad laboral, que también puede en todo caso realizar “*funciones de asistencia*” en el proceso.

Respecto de las aportaciones al Tesoro Público que la anterior norma contemplaba para empresas (o grupos) con más de 500 trabajadores que adoptasen medidas de despido colectivo afectando personal de 50 o más años y habiendo tenido beneficios en 2 años anteriores, la Ley impone la obligación para las empresas (o grupos) de más de 100 trabajadores, añadiendo en el cálculo de la aportación los costes de desempleo por suspensiones de contratos previas a la decisión extintiva.

1.4 Impugnación judicial de la decisión empresarial de despido colectivo

Los sindicatos sólo pueden impugnar la decisión empresarial en el proceso colectivo si tienen “*implantación suficiente*” en el ámbito del despido colectivo, y se establece la legitimación del empresario para presentar él mismo demanda colectiva con el fin de que su decisión se declare ajustada a derecho, si no se hubiera presentado antes y en plazo impugnación colectiva de dicha decisión por la representación de los trabajadores o demanda de oficio por la Autoridad Laboral. La acción suspende el plazo de caducidad para las demandas individuales contra los despidos y la sentencia que se dicte en tal proceso tiene efectos de cosa juzgada sobre tales procesos individuales.

Se restringen las causas por las que puede declararse la nulidad de la decisión empresarial, lo cual procederá cuando no se haya realizado el período de consultas o entregado la documentación preceptiva (la anterior norma se refería a cualquier inobservancia del procedimiento).

1.5 Matizaciones a la extinción de contrato por absentismo

No se computables las faltas de asistencia por “*tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave*”, y si la extinción contractual se decide por faltas de asistencia durante el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, se añade el requisito de que en los 12 meses anteriores las faltas alcanzasen el 5 % de las jornadas hábiles.

2. Principales novedades de la Ley en procedimientos de suspensión de contratos

Se añade la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican la medida (omitida en la anterior norma), reproduciendo la definición contenida en el art. 51 ET para los despidos, aunque limitando a dos trimestres consecutivos la “*disminución persistente*” de ingresos ordinarios o ventas, y también por comparación con el mismo trimestre del año anterior.

3. Principales novedades de la Ley en materia de flexibilidad interna

3.1 Tiempo de trabajo

Se aumenta el porcentaje de distribución irregular de la jornada que puede decidir unilateralmente la empresa en defecto de pacto, que pasa en la Ley del 5% al 10% de la jornada anual. Además, se establece el derecho del trabajador a conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora en que debe prestar servicios como consecuencia de dicha distribución irregular de la jornada.

Por último, se añade una referencia a la utilización de la jornada continuada, el horario flexible y otros modos de organización del tiempo de trabajo que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con la productividad de las empresas.

La reforma laboral en España: segunda parte. Breve resumen de los cambios introducidos por la nueva ley

3.2 Movilidad geográfica

Se añade que los trabajadores discapacitados que necesiten recibir fuera de su localidad un tratamiento relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo vacante, del mismo grupo profesional, en un centro de trabajo situado en una localidad más accesible al tratamiento.

3.3 Inaplicación o modificación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo

Las causas económicas que justifican tal modificación se definen del mismo modo que las que justifican la suspensión de contratos (apartado 2 anterior) y se añade que la inaplicación de condiciones de convenio no puede afectar a las obligaciones relativas a la eliminación de las discriminaciones por razón de género o cualquier otra prevista en el Plan de Igualdad de la empresa.

Además, se establecen obligaciones procedimentales: (a) comunicación a la autoridad laboral de la inaplicación de condiciones acordada, y sobre todo (b) la obligación de recurrir a los procedimientos de solución de discrepancias establecidos en los acuerdos interprofesionales si no hay acuerdo de inaplicación y la Comisión Paritaria no ha intervenido o solventado la discrepancia. La anterior norma establecía sólo la posibilidad de acudir a dichos procedimientos.

4. Principales novedades de la Ley en materia de negociación colectiva

La caducidad de fenómeno conocido como “ultra-actividad” de los convenios se establecía en la anterior norma por el transcurso de dos años desde la denuncia del anterior convenio colectivo sin que se alcanzase un acuerdo o laudo arbitral. La Ley reduce este período de “ultra-actividad” a un año, tras el cual el convenio perderá su vigencia. Para convenios ya denunciados a fecha de 8 de julio de 2012, el plazo de un año se computa desde dicha fecha.

5. Principales novedades de la Ley en materia de fomento de la contratación indefinida

5.1 Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores

La Ley establece una limitación temporal a la vigencia de la normativa sobre contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15%, y matiza o aclara algunas cuestiones sobre el régimen jurídico de esta modalidad contractual:

- Se prohíbe establecer un periodo de prueba si el trabajador ha desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
- Se remite al artículo 43 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (modificado en la propia Ley) en lo referente a incentivos fiscales.
- Se condiciona la aplicación de los incentivos al mantenimiento de la relación laboral durante al menos 3 años, salvo causas tasadas de resolución contractual (que no son iguales para las deducciones fiscales y las bonificaciones a la Seguridad Social), así como al mantenimiento del nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato de apoyo a los emprendedores durante, al menos, 1 año.
- No pueden concertar este tipo de contrato aquellas empresas que, en los 6 meses anteriores a la celebración del mismo, hubieran adoptado decisiones extintivas improcedentes (incluyendo, por tanto, el reconocimiento de improcedencia del despido).

5.2 Límite al encadenamiento de contratos temporales

El período comprendido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, no computará a efectos de la limitación legal de encadenamiento de contratos temporales prevista en el art. 15.5 ET, cuya vigencia restableció la anterior norma a partir del 31 de diciembre de 2012.

6. Principales novedades de la Ley sobre medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

6.1 Intermediación laboral

Para actuar como agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal (ETTs) deberán obtener autorización administrativa, en vez de la simple presentación de una "declaración responsable" prevista en la anterior norma. La Ley fija un plazo de 3 meses para resolver la solicitud de autorización, la cual se entenderá estimada si, transcurrido dicho plazo, no recae resolución expresa.

La Ley introduce la obligación de las ETTs de informar a los trabajadores y a las empresas cliente sobre si éstas están actuando en cada caso como ETT o como agencia de colocación.

6.2 Formación profesional

El permiso retribuido de 20 horas anuales de formación se redefine como referido a la "*formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa*", ampliándose de tres a cinco años el período en que tales horas pueden acumularse.

Este derecho se entenderá cumplido cuando el trabajador pueda participar en cursos de formación profesional desarrollados a iniciativa de la empresa o establecidos en el convenio colectivo aplicable.

6.3 Modificaciones al régimen del contrato para la formación y el aprendizaje

Cabe destacar las siguientes modificaciones introducidas por la Ley:

- Podrán acogerse a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.
- La edad máxima de 30 años no será de aplicación, entre otros, a los colectivos en situación de exclusión social.
- Si la duración inicial es inferior a la máxima legal cabe pactar hasta dos prórrogas no inferiores a 6 meses, sin superar la duración total máxima según ley o convenio.
- En relación con las reducciones a la cuota patronal a la Seguridad Social, aplicables cuando el contrato se celebre con desempleados inscritos, se elimina el requisito temporal de que el desempleado esté inscrito antes de 1 de enero de 2012. La Ley establece que estas reducciones son también aplicables a contratos para la formación celebrados antes de 31 de agosto de 2011, transformados en indefinidos a partir del 1 de enero de 2012.

7. Otras modificaciones relevantes

Nulidad de las cláusulas de jubilación forzosa

La Ley introduce como novedad la declaración de nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos incluyan que estipulen la jubilación forzosa de los trabajadores a los 65 años. Ello aplicará a los convenios que se suscriban a partir del 8 de julio de 2012, y respecto de los convenios colectivos suscritos antes de dicha fecha, la nulidad será aplicable: (a) al finalizar la vigencia inicial

La reforma laboral en España: segunda parte. Breve resumen de los cambios introducidos por la nueva ley

del convenio, si ello ocurre después del 8 de julio de 2012 o (b) desde el 8 de julio de 2012 si, en tal fecha ya ha finalizado la vigencia inicial del convenio.

CONTACTO	
Oficina Madrid Paseo de la Castellana 110-Planta 12 (28046 Madrid) Tel.: +34 91 590 75 00	Juan Calvente Director del Departamento Laboral en España Juan.calvente@cliffordchance.com
	Abogados – Departamento Laboral Efraína Fernández Efraina.fernandez@cliffordchance.com Déborah Rodríguez Deborah.rodriquez@cliffordchance.com Jorge Martin-Fernández Jorge.martin-fernandez@cliffordchance.com
Oficina Barcelona Avenida Diagonal, 62 (08034 Barcelona) Tel.: +34 93 344 22 00	Cristina González Cristina.gonzalez@cliffordchance.com

Esta publicación no trata necesariamente cada tema importante ni cubre todos los aspectos de los temas sobre los que trata, no estando diseñada para prestar asesoramiento legal o de otro tipo.

Clifford Chance, Paseo de la Castellana 110, 28046 Madrid, Spain
 © Clifford Chance S.L. 2012
 Clifford Chance S.L.

www.cliffordchance.com

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh* ■ Rome ■ São Paulo ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

**Clifford Chance tiene un acuerdo de cooperación con Al-Jadaan & Partners Law Firm en Riad.