



ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL POLÍGONO BARREIROS

Polígono Barreiros - 32915 San Cibrao das Viñas

Tel.: 988 364 030 - Fax: 988 364 069

info@poligonobarreiros.com

www.poligonobarreiros.com

Reforma laboral 2012

Resumen de las principales modificaciones

17 de febrero de 2012

ÍNDICE

CAPITULOS I Y II. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES, DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO

1. Contrato para la formación y el aprendizaje
2. Contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores
3. Contrato a tiempo parcial
4. Bonificaciones por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos
5. Formación del trabajador

CAPÍTULO III. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA DE LAS EMPRESAS.

1. Clasificación Profesional (art. 22 ET)
2. Tiempo de trabajo (art. 34 ET)
3. Movilidad funcional (art. 39 ET)
4. Movilidad geográfica (art. 40 ET)
5. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art.41 ET)
6. Suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada (art. 47)
7. Negociación colectiva (art.82.3 ET)

CAPITULO IV. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL

1. Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores
2. Extinción del contrato de trabajo
3. Despido colectivo
4. Indemnización en caso de despido improcedente
5. Extinción del contrato por falta de adaptación del trabajador a modificaciones.
6. Absentismo laboral
7. Fondo de Garantía Salarial

CAPITULO V. MODIFICACIONES DE LA LEY 36/11, DE 10 DE OCTUBRE REGULADORA DE LA JURISDICCION SOCIAL.

CAPITULOS I Y II

MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES, DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Amplía su duración máxima legal, que puede ser de **hasta 3 años**. Por negociación colectiva se puede reducir la duración mínima legal (un año), **sin que en ningún caso pueda ser inferior a 6 meses**.

Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores **menores de 30 años**, sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto.

Flexibiliza la posibilidad de celebrar otros contratos de prácticas con un mismo trabajador. En este sentido, establece la reforma que "expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa ***para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta***"

Se elimina la referencia a que las acciones formativas deban comenzar en el plazo máximo de cuatro meses desde la celebración de contrato y que permitan obtener el título de ESO a quienes carezcan de él.

Se permite que el trabajador pueda recibir la formación inherente al contrato en la empresa cuando dispusiera de las instalaciones y personal adecuados.

La Disposición Transitoria séptima desarrolla la financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje. Las empresas podrán financiar el coste de la formación mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto de SEPE.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% ***durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercer año***.

Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje.

Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del **100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra**.

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el **100% de las cuotas de los trabajadores** a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

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

- **CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES**

Las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores, teniéndose en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.

El contrato se celebrará por **tiempo indefinido y a jornada completa**, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

La duración del **período de prueba** a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores será, en todo caso, **de un año**.

Incentivos fiscales:

- a) Si el primer contrato concertado por la empresa es con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de **tres mil euros**.
- b) Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo regulada en el Título III del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al **50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente** de percibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades, y de acuerdo con las siguientes reglas:
 - 1) El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses en el momento de la contratación.
 - 2) El importe de la deducción a que tiene derecho la empresa quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.
 - 3) La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, el salario, y el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.

Con independencia de los incentivos fiscales, las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de empleo darán derecho a las siguientes **bonificaciones**, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

- **Jóvenes entre 16 y 30 años:** 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Cuando los contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

- **Mayores de 45 años,** inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 de los 18 meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

No podrá concertar este contrato la empresa que, en los seis meses anteriores a su formalización, hubiera realizado extinciones por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, **el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años** desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.

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

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias, aplicándose la parte proporcional al límite de 80 horas.

Estas horas computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.

La suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

BONIFICACIONES DE CUOTAS POR TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN EN INDEFINIDOS

Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de **41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años.**

En el caso de **mujeres**, dichas bonificaciones serán de **58,33 euros/mes (700 euros/año).**

Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

FORMACIÓN DEL TRABAJADOR

(artículo 23 del E.T.) El trabajador tendrá derecho a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. Este tiempo se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

CAPÍTULO III.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA DE LAS EMPRESAS

Clasificación Profesional (art. 22 ET)

Todos los convenios colectivos deberán establecer la clasificación profesional en Grupos Profesionales, en el plazo de 1 año.

Se podrá asignar al trabajador como contenido de su prestación laboral la realización de las tareas correspondientes al Grupo Profesional o solamente algunas y nuevo factor de responsabilidad asignada.

Tiempo de trabajo (art. 34 ET)

Si no hay pacto sobre distribución irregular de la jornada, la empresa podrá disponer de un 5% de la jornada a lo largo del año para distribuirla irregularmente.

Movilidad funcional (art. 39 ET)

Se suprime en el texto legal la expresión “no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la titulación académica y la pertenencia al Grupo Profesional”. Deberá explicarse a los representantes de los trabajadores no solo la decisión, como hasta ahora, sino también las razones de la movilidad.

Movilidad geográfica (art. 40 ET)

Transformación en la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, considerándose como tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se suprime la facultad de la autoridad laboral para paralizar el traslado colectivo.

Posibilidad de establecer prioridades de permanencia a favor de determinados colectivos en función de circunstancias tales como la edad, cargas familiares, entre otras.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art.41 ET)

Se incluye la cuantía del salario como materia que puede ser objeto de modificación (anteriormente podía variarse solamente el sistema de remuneración)

Se determina con mayor precisión la diferencia entre modificaciones individuales y colectivas, que vendrá determinada por el número de trabajadores afectados (en la redacción anterior, dicha diferencia se establecía, ambiguamente, por el “origen de la condición”,)

El preaviso de la decisión se reduce a 15 días en la modificación de carácter individual y a 7 en la colectiva.

El trabajador podrá solicitar la extinción del contrato con una indemnización de 20 días cuando la modificación afecte al sistema de remuneración, cuantía del salario y funciones (anteriormente podía solicitarla cuando afectase a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y régimen de trabajo a turno).

El procedimiento del artículo 41 queda reservado para la modificación de condiciones individuales o reconocidas por acuerdos o pactos de empresa colectivos (extraestatutarios). La modificación de las condiciones de convenios estatutarios se reconduce al artículo 82.3 del ET.

Suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada (art. 47)

El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, igual que en los artículos 40 y 41.

Desaparece la necesidad de autorización de la Autoridad Laboral.

El trabajador podrá reclamar contra la decisión final de la empresa ante los juzgados, que podrán declararla justificada o injustificada.

Reposición de la prestación de desempleo de los trabajadores afectados, con un límite de 180 días.

Negociación colectiva (art.82.3 ET)

Se regula la modificación de condiciones reguladas en convenios colectivos estatutarios para las materias establecidas en el art. 41 del ET, añadiéndose las mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social. Lo que abre la posibilidad de descolgarse de los complementos de IT regulados en convenio.

Se define la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, estableciéndose que existirá cuando tenga lugar durante **3 trimestres consecutivos**.

En caso de desacuerdo en período de consultas, se articula un procedimiento, en el que las partes someterán la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, pronunciándose en un plazo de 7 días. Si en este ámbito no se resuelve, cualquiera de las partes podrá acudir a la comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que resolverá o arbitrará la cuestión. Su decisión tendrá la eficacia propia de los acuerdos en periodo de consultas y solo podrá recurrirse en base a los motivos del art. 91 ET.

Tendrá prioridad el convenio de empresa frente al sectorial en las siguientes materias:

- Cuantía del salario base y complementos.
- Compensación de horas extras y retribución, trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen del trabajo a turnos y vacaciones.
- Clasificación profesional.
- Modalidades de contratación
- Aquellas otras que defina el propio convenio sectorial

Se elimina el plazo mínimo para el inicio de la negociación del convenio una vez formulada la denuncia y el plazo máximo para negociar introducidos por el RDL 7/2011

Desaparece la ultraactividad automática de los convenios, estableciéndose (salvo pacto en contrario) **la pérdida de vigencia transcurridos 2 años desde la denuncia y su sustitución**, si lo hubiere, por el convenio colectivo de ámbito superior.

CAPITULO IV.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL

Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores

Se suspende, **hasta el 31 de diciembre de 2012**, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes

modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Extinción del contrato de trabajo

Se modifica la redacción de la letra i) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos: el contrato de trabajo se extinguirá por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, eliminándose la autorización administrativa prevista en la redacción anterior.

Despido colectivo

Una de las modificaciones más importantes en esta materia es la que se refiere a lo que se entiende por causas económicas.

Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos **o ventas**. **En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.**

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

En cuanto a las **causas técnicas**, se introduce una nueva causa que justifica el despido colectivo, en concreto, **cuando se introduzcan cambios en el modo de organizar la producción.** Se elimina la obligación de acreditar la concurrencia de alguna de las causas técnicas y justificar que de las mismas se deduzca la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar su situación a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o a una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Se elimina la necesidad de solicitar autorización de la autoridad laboral. No obstante, el despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas en el que se incluirá el recurso a medidas sociales de acompañamiento. **Ya no se establece** el deber de que trate sobre las causas motivadoras del despido colectivo, como hacía la anterior redacción.

Por otro lado, se concreta el contenido de la comunicación de apertura del periodo de consultas que el empresario hará a los representantes de los trabajadores, debiendo figurar:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Periodo previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La comunicación irá acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Destacar que se elimina la autorización de la autoridad administrativa laboral.

Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 de esta Ley. Tienen que transcurrir como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

Esto significa que la autoridad laboral ya no resuelve, favorable o desfavorablemente, en el caso de que no se produzca acuerdo.

La decisión empresarial podrá impugnarse, la interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución

Plan de recolocación externa

La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de 50 trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas.

Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. No siendo aplicable si la empresa se hubiera sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

El incumplimiento de esta obligación, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas; en concreto, supondrá una infracción muy grave recogida en el artículo 8.4 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

OTRAS MEDIDAS

Indemnización en caso de despido improcedente

Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a **33 días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, **hasta un máximo de 24 mensualidades**. Antes, como es sabido, eran 45 días por año con un tope de 42 mensualidades.

El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

La novedad consiste, además de en la reducción de la indemnización (de 45 a 33 días), en que **se eliminan los salarios de tramitación en el caso de que se opte por la extinción del contrato**. Sólo si el despido es de un representante legal de los trabajadores, tendrá derecho a los salarios de tramitación en el caso de extinción.

De acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 5ª, esta indemnización será de aplicación a los contratos suscritos **a partir de la entrada en vigor del mismo**.

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

Los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

No obstante lo anterior, en caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la Disposición transitoria quinta de este real decreto-ley.

Extinción del contrato por falta de adaptación del trabajador a modificaciones

Se le da una nueva redacción al artículo 52 b) del Estatuto, de modo que, previamente, el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas.

Durante la formación, el contrato de trabajo quedará en suspenso y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

Absentismo laboral

En cuanto al despido por faltas de asistencia al trabajo, con esta reforma el porcentaje se calcula para cada trabajador de forma individual, sin necesidad de que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los mismos períodos de tiempo.

El contrato podrá extinguirse por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

Fondo de Garantía Salarial

En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de 25 trabajadores cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año.

No será de aplicación el resarcimiento por el Fogasa en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.

CAPITULO V.

MODIFICACIONES DE LA LEY 36/11, DE 10 DE OCTUBRE REGULADORA DE LA JURISDICCION SOCIAL

En cuanto a la jurisdicción y competencias; se modifica la letra n) del Artículo 2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), se **amplía la impugnación de las resoluciones administrativas de la autoridad laboral recaídas en el ejercicio de su potestad sancionadora**, y no limitada a las resoluciones administrativas en materia de reducción de jornada, despidos colectivos y las referidas a los artículos 47 y 51 del E.T en los que con la reforma no se necesita la Autorización Administrativa.

Se modifica la Letra a) del apartado 2 del Artículo 6 de la LRJS, en el sentido de que conocerán los juzgados de lo social de los procesos de impugnación de las resoluciones dictadas por los órganos de la administración general del estado y los organismos públicos dependientes, siempre que su nivel orgánico sea inferior al de ministro o secretario de estado, ya que en la redacción anterior se exceptuaban los expedientes de regulación de empleo, suspensión de contratos o reducciones de jornada por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.

Se modifica el apartado 1 del Artículo 8 de la LRJS en relación a las materias de que conocerá la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, adaptándolo a la presente Reforma laboral.

Se modifica el apartado 4 del Artículo 43 de la LRJS, la cual **señala como inhábiles a efectos de Juzgado los días del mes de agosto, salvo para** los despidos, extinciones de contrato de los artículos 50, 51 y 52 del E.T. (que se refieren a los despidos colectivos y objetivos), movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y procesos de conciliación de la vida familiar y laboral, impugnación de convenios, tutela de derechos fundamentales y vacaciones, conflictos colectivos o materia electoral, y tanto en el proceso ordinario como en los recursos. Se produce una adaptación simplemente a la reforma.

Se modifica al apartado 1 del Artículo 64 de la LRJS, que regula las excepciones a la conciliación o mediación previas, produciéndose simplemente una adaptación a la nueva Reforma Laboral, incluyéndose como exclusión la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, en las demás excepciones se mantienen las que existían en la LRJS.

Se modifica el Apartado 1 del Artículo 70 de la LRJS: **excepciones a la reclamación administrativa previa o al agotamiento de la vía administrativa**. Se incluye como excepción a la reclamación previa administrativa la relacionada igual que en el Artículo 64 la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, en todo lo demás se mantiene la misma redacción.

Se modifica el Apartado 1 del Artículo 110 de la LRJS, que hace referencia a los **EFFECTOS DEL DESPIDO IMPROCEDENTE**. Modificación importante por lo que conlleva la nueva regulación del despido en la presente Reforma Laboral, ya que al modificarse la indemnización por despido es necesario modificar el LRJS, que hace referencia en este caso a la indemnización prevista en el Artículo 1 del Artículo 56 del E.T, que fija la indemnización para los contratos suscritos desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley de la reforma Laboral en 33 días por año de servicio en vez de los 45 días que se fijaban anteriormente para los despidos improcedentes.

Regula la posibilidad de señalar la opción del empresario entre readmitir o indemnizar al trabajador despedido en el acto de la Vista Oral debiendo pronunciarse el Juzgador al respecto en la sentencia. Este aspecto tiene importancia a la hora del Recurso ante el TSJ ya que durante la tramitación del mismo, ya sea interpuesto por la empresa o por el trabajador, no procederá la readmisión del trabajador ya que en aplicación del Artículo 208 apartado 3 de la LGSS, se considerara al trabajador despedido en situación de desempleo desde la fecha del despido, pudiendo en el caso de que la sentencia del TSJ aumente la indemnización cambiar el empresario la opción en el sentido de readmitir al trabajador debiendo en este caso abonarle los salarios de tramitación desde la fecha de la primera opción, deduciéndose de la misma lo que hubiera percibido el trabajador en concepto de prestaciones por desempleo, en consecuencia se modifica la Letra b del apartado 1 del Artículo 111 de la LRJS.

Se modifica el Capítulo IV. Título II del Libro II de la LRJS en relación con los **despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción**, para adaptarlo igualmente a la Reforma Laboral, ya que tal y como se señala en el presente informe, la mencionada reforma da un vuelco importante al despido colectivo y objetivo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Estas importantes modificaciones han de plasmarse necesariamente en la LRJS, fundamentalmente en las precisiones referidas a la impugnación de la medida adoptada por el empresario a través de los representantes legales de los trabajadores en los despidos colectivos y máxime al tener en cuenta que desaparece la obligatoriedad de la resolución administrativa en los EREs tanto suspensivos como extintivos derivados de las causas anteriormente señaladas.

Señala el apartado 5 del nuevo artículo 124 de la LRJS, la demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el periodo de

consultas del artículo 51 del E.T. Se establece en consecuencia el mismo plazo de 20 días que para el despido disciplinario.

Señala igualmente la reforma laboral que el procedimiento tendrá carácter urgente, siendo de preferencia absoluta sobre cualquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

La sentencia se notificará a la autoridad laboral, a la entidad gestora del desempleo y la seguridad social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

Se modifica el Artículo 138 de la LRJS, que hace referencia a la **movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión de contrato y reducción de jornada** por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Igual que en la anterior modificación se adapta esta importante modificación al procedimiento a seguir ante los Tribunales, se establece un plazo de 20 días para reclamar contra la decisión empresarial y el proceso se iniciará con la demanda aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40, 41 y 47 del ET, debiendo demandar también a los trabajadores que tengan algunas preferencias y a los representantes legales de los trabajadores. Igualmente el procedimiento será urgente y se le dará preferencia. El procedimiento colectivo suspenderá los procesos individuales iniciados por los trabajadores y el acuerdo posterior alcanzado entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores no suspenderá el procedimiento.

La sentencia se notificará en el plazo de cinco días y será ejecutiva, y no procederá ulterior recurso salvo en los casos señalados sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que tengan carácter colectivo y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del E.T.

La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial según hayan quedado acreditadas o no, respecto a los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como el derecho al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

Se modifica el artículo 184 de la LRJS: demandas de ejercicio necesario a través de la modalidad correspondiente.

Este artículo añade tras la reforma las demandas correspondientes a la suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o derivadas de fuerza mayor, que no aparecían en la redacción de la LRJS.

Se modifica igualmente la letra e) del apartado 2 del Artículo 191 de la LRJS referente a los medios de impugnación, tratándose del recurso de Suplicación ante los TSJ.

Se añade el párrafo referente a las suspensiones y reducciones de jornada señalando... y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del estatuto de los trabajadores que afecten a un número de trabajadores inferior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del estatuto. Estos umbrales son los que hacen referencia al despido

de 10 trabajadores empresas de menos de 10 trabajadores; 10% en aquellas que tengan entre 100 y 300 trabajadores y 30 trabajadores en empresas que tengan 300 o más trabajadores).

Igualmente también se modifica el apartado 2 del Artículo 191, al señalar que en los procesos por despido o extinción de contrato, salvo en los procesos por despido colectivo impugnados por los representantes legales de los trabajadores.

Se modifica el apartado 1 del Artículo 206 de la LRJS: resoluciones procesales recurribles en casación.

Se añade un primer párrafo que dice: son recurribles en casación las sentencias dictadas en única instancia por las salas a las que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, en lo demás se mantiene el mismo texto igual no variando la cuantía que se mantiene para los procesos cuya cuantía no supere los cincuenta mil euros.

Se modifica por último la letra b) del apartado 2 del Artículo 281 de la LRJS: De la ejecución de sentencias.

Este artículo hace referencia a la ejecución de las sentencias en cuanto a los incidentes de no readmisión y su ejecución, que al variar el artículo 56 del E.T. tiene que modificarse el texto de la LRJS en este apartado y en consecuencia señala:

Acordará se abone al trabajador las percepciones económicas previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 56 del E.T. en atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular, podrá fijar (el juzgado) una indemnización adicional de hasta 15 días de salario por año de servicio y un máximo de 12 mensualidades. En ambos casos se prorratearán los periodos de tiempo inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicio el transcurrido hasta la fecha del auto.

Hasta aquí las modificaciones introducidas por el real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de Febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y su traslación a la Ley 36/ 2011 de 10 de Octubre que aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, ya que como es imprescindible que se adapte la LRJS a los cambios previstos por la Reforma Laboral en el E.T. y el procedimiento a seguir ante los Tribunales del Orden Social a la hora de aplicar esas modificaciones por dichos Tribunales.

17 de febrero de 2012

Confederación Empresarial de Ourense

Departamento Jurídico

- **Alberto Iglesias Nieto**
- **José Manuel Pérez Garrido**
- **Julio C. Rodríguez González**