



FACULTAD DE DERECHO

GRADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Curso Académico 2012/2013

Trabajo Fin de Grado

LA REFORMA LABORAL 2012: UN AÑO DESPUES

Autor: Manuel Pardo Martínez

Tutor: Antonio Miguel Cardona Álvarez

Junio, 2013

RESUMEN.

Desde el año 2008, España atraviesa una profunda crisis económica con cifras de desempleo insoportables. Entre las medidas más importantes adoptadas por el actual Gobierno de la Nación, y posiblemente una de las que más polémica ha suscitado y sigue suscitando, se encuentra la denominada reforma laboral. Se trata una reforma amplia del marco jurídico del Derecho del Trabajo, que en general facilita poder de decisión al empresario en detrimento de los derechos de los trabajadores. Conocer puntos básicos de la reforma resulta imprescindible para concebir una opinión sobre la misma.

Por otra parte, el legislador ante la necesidad de contención del gasto público en la Administraciones Públicas, se han visto obligados a racionalizar el gasto de personal. La Reforma Laboral, junto a otras normativas de reordenación y racionalización de la Administraciones Públicas, instaura un nuevo modelo de relaciones laborales en la Administración y unas nuevas situaciones estatutarias del personal del sector público, para conseguir una reducción de empleados públicos y del gasto público.

ABSTRACT.

Since 2008, Spain is going through a deep economic crisis with unbearable unemployment rates. Among the most important measures taken by the present government of the nation, and possibly one of the most controversy has raised and it still raising, is the labor reform. It is a wide reform of the legal framework of labour law, which, in general, provides the employer with power of decision to the detriment of the rights of workers. It is essential to know the basic points of the reform to have an opinion of it.

On the other hand, legislators, given the need to cut back public spending on public administrations, have been forced to rationalize public employment spending. The labour reform, together with other regulations aimed at restructuring and rationalizing public administrations, has set up a new model of labour relations in the administration and new statutory situations for workers in the public sector to get a reduction in public workers and public spending.

ÍNDICE GENERAL

1. Introducción.	1
2. La ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.	2
2.1. Intermediación.	5
2.2. Formación profesional.	7
2.3. Fomento de la contratación indefinida.	10
2.4. Movilidad y modificación de las condiciones de trabajo.	16
2.5. Suspensión del contrato y reducción de jornada (expedientes de regulación de empleo)	19
2.6. Despido colectivo (expedientes de regulación de empleo).	21
2.7. Despido objetivo.	24
2.8. Extinción de contratos de trabajo.	25
2.9. Negociación colectiva y descuelgue del convenio.	29
2.10 Otras materias: conciliación familiar, vacaciones, capitalización del desempleo e igualdad de oportunidades.	32
2.11. Cuadro comparativo.	35
3. Un año de reforma laboral.	39
3.1. Destrucción de empleo.	40
3.2. La situación de los asalariados.	43
3.3. Empleados públicos.	43



3.4. Evolución de la contratación por modalidad.....	45
3.5. Expedientes de regulación de empleo.....	46
3.6. Negociación colectiva.....	49
3.7. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....	51
3.8. Relación indefinida.....	51
4. Incidencia de la reforma laboral sobre el empleo público.....	53
4.1. Despidos por causas empresariales o estratégicos.....	59
4.2. Despido por faltas de asistencia al trabajo aun justificadas.....	62
4.3. Despido por falta de adaptación a las innovaciones técnicas.....	62
4.4. Régimen retributivo.....	63
4.5. Tiempo de trabajo.....	63
4.6. Incapacidad temporal.....	64
4.7. Derechos sindicales.....	65
4.8. La suspensión de los acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público.....	65
4.9. Evaluación del desempeño.....	67
5. Conclusiones.....	68
6. Referencias bibliográfica.....	72
6.1. Bibliografía.....	72
6.2. Referencias digitales.....	74

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1: Disposiciones modificadas en la intermediación laboral	6
Tabla 2: Disposiciones modificadas en la Formación profesional.	8
Tabla 3: Disposiciones modificadas en la formación permanente de los trabajadores juveniles.	10
Tabla 4: Disposiciones modificadas en la en la regulación del contrato a tiempo parcial.....	14
Tabla 5: Disposiciones modificadas en el trabajo a distancia.	15
Tabla 6: Disposiciones modificadas en la suspensión temporal de aplicación del art. 15.5 del estatuto de los trabajadores.	16
Tabla 7: Disposiciones modificadas en la movilidad y modificación sustancial de condiciones de trabajo.	18
Tabla 8: Disposiciones modificadas de la suspensión del contrato y reducción de jornada.	21
Tabla 9: Disposiciones modificadas en el despido colectivo.	23
Tabla 10: Disposiciones modificadas en el despido objetivo.	25
Tabla 11: Disposiciones modificadas en la extinción de contratos de trabajo.	29
Tabla 12: Disposiciones modificadas en la negociación colectiva para adaptar las condiciones laborales a las circunstancias de la empresa.	29
Tabla 13: Disposiciones modificadas en negociación colectiva respecto a la adaptación de los salarios.	31
Tabla 14: Disposiciones modificadas en negociación respecto a la prioridad de los convenios de empresa.	31



Tabla 15: Disposiciones modificadas en negociación colectiva respecto a la renegociación de convenios	32
Tabla 16: Disposiciones modificadas en la conciliación familiar.	33
Tabla 17: Disposiciones modificadas en las vacaciones.	33
Tabla 18: Disposiciones modificadas en la capitalización del desempleo.	34
Tabla 19: Disposiciones modificadas en la igualdad de oportunidades.	34
Tabla 20: Comparación antes y después de la Reforma Laboral.....	38
Tabla 21: Pérdida de empleo.	43
Tabla 22: Variación empleo por decima de PIB.....	43
Tabla 23: Variación del PIB y de empleados en el sector público.	44
Tabla 24: Porcentaje de despidos por Administración Pública.	44
Tabla 25: Distribución de despidos por rama de actividad.....	45
Tabla 26: Evolución de la Contratación.	45

ÍNDICE ILUSTRACIONES.

Ilustración 1: Comunidades Autónomas con una tasa de paro superior al 30%.....	39
Ilustración 2: Evolución de la tasa de paro en España.....	42
Ilustración 3: Evolución del paro juvenil.....	42
Ilustración 4: Contratos.....	46
Ilustración 5: Trabajadores afectados por ERE.	47

1. INTRODUCCIÓN.

España atraviesa desde 2008 una crisis económica que ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español, respaldándose el Gobierno en la situación por la que atraviesa España, para tomar las medidas necesarias para minimizar el impacto de esta.

El Gobierno pretendía crear un marco de estabilidad y confianza, fijando como objetivo inicial de la reforma la creación de empleo. Con el paso del tiempo el objetivo gubernamental derivará en evitar una mayor destrucción del empleo y permitir la creación de empleo cuando se den las condiciones económicas para ello.

Cuando se cumple un año de la reforma laboral aprobada por el Gobierno con la entrada en vigor del RDL 3/2012 de 10 de febrero de 2012, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral y convalidada en la Ley 3/2012, de 6 de julio, se realizará una revisión de las modificaciones adoptada por ésta, así como la repercusiones que ha tenido.

Durante este primer año de reforma, para muchos los objetivos planteados en la reforma no se han alcanzado, debido a la intensa destrucción de empleo y crecimiento del paro, aumentando así los despidos y la eventualidad.

También abarcaremos la incidencia de la reforma laboral sobre el empleo público, como una vía utilizada por las diferentes Administraciones para la contención del déficit público, al racionalizar el gasto dedicado al capítulo de personal para solventar problemas de financiación y de falta de liquidez.

La situación contractual del personal del sector público se verá afectado a través del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que contendrá una serie de medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas.

2. LA LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL.

La Reforma Laboral aborda importantes cambios de numerosas instituciones de nuestro Derecho del Trabajo, establece un nuevo modelo de relaciones laborales, y acomete la modificación del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Empleo, Ley de Empresas de Trabajo Temporal, Ley de Jurisdicción Social y Ley General de Seguridad Social.

“El contexto socioeconómico que ha propiciado la justificación de medidas encaminadas a la flexibilización de los trabajadores ha sido diverso. En los momentos de crecimiento económico, las medidas de flexibilización han tenido como objeto propiciar el mantenimiento y crecimiento del empleo. En momentos de crisis, el mismo argumento ha sido utilizado para ajustar los volúmenes de empleo a los requerimientos de la actividad productiva o, sencillamente, a facilitar la ocupación (como es el caso de las últimas reformas). Sin embargo, los resultados en términos de calidad del mercado de trabajo -especialmente en España-, han sido similares en las últimas décadas y tienen como factores comunes la elevada tasa de temporalidad -resistente a las medidas que intentan frenarla-, una alta rotación en los contratos temporales, de muy corta duración y la persistencia de tasas de desempleo elevadas, especialmente en los períodos de crisis”¹.

“En línea con sus antecedentes inmediatos, la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma de mercado de trabajo y el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, el Real Decreto-Ley 3/2012 continua con la tendencia reformadora ya iniciada, y que viene marcada por un claro objetivo, que no es otro que el de crear empleo y resolver la tasa de desempleo más elevada de la UE”².

¹ ORTÍZ GARCÍA, P., 2013. *Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España*. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 31, Núm. 1, pág. 148.

² CRISTÓBAL RONCERO, R., 2012. Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Civitas*, Núm. 154, pág. 217.



Si el punto de partida de la reforma es la grave situación económica, el punto de llegada parece ser la denominada flexiseguridad³.

Con la convalidación del Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, son incorporadas a las numerosas reformas existentes en nuestra legislación del trabajo.

En el preámbulo del Real Decreto-Ley de 2012, referenciaba *“los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura”* y proponían abordar las deficiencias estructurales del mercado laboral español que permitan iniciar la recuperación de la economía española.

Pretendía, *“una profunda modernización de la legislación laboral, al servicio del empleo que apueste por una mayor estabilidad, una mayor flexibilidad interna en las empresas y que considere la formación como un derecho del trabajador”*.

El trabajo es tratado como un factor de la producción y de la economía, partiendo que la eliminación de rigideces laborales favorece a la producción y a la economía y que, por ello, permitirá crear empleo.

Este objetivo, se refleja en las numerosas modificaciones de disposiciones de leyes laborales, procesales y de Seguridad Social.

El Real Decreto-ley 3/2012, potencia la posibilidad de los empresarios de modificar unilateralmente las condiciones laborales. Con ello, se está impulsando una individualización de las relaciones laborales que incrementa la vulnerabilidad del trabajador. En adelante, los rasgos más representativos de la relación laboral pueden llegar a ser la individualización y la judicialización, debido, esta última, al incremento de procesos de carácter judicial que, posiblemente, tendrán que dirimir

³ GARCÍA MURCIA, J., 2012. *La nueva reforma laboral: el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Derecho de los Negocios, núm. 258.

la relación laboral ante una falta de acuerdo. La última reforma laboral, ha venido a profundizar en la precariedad en la que queda el trabajador⁴.

El Real Decreto-Ley 3/2012 incorpora importantes medidas que tratan de fomentar la empleabilidad de los trabajadores en la empresa. Para ello, se introducen cambios relevantes en los siguientes ámbitos: intermediación contratación y formación (capítulos I y II), flexibilización interna de la empresa y negociación colectiva (capítulo II), y extinción del contrato de trabajo (capítulo IV)⁵.

Por otro lado la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, no se ha limitado a introducir mejoras técnicas, ya que contiene reformas sustanciales significativas: en materia de bonificaciones públicas a la contratación, distribución irregular de la jornada, contratación temporal, negociación colectiva y despidos. En otras ocasiones, la corrigen de sus aspectos más defectuosos como son el caso de: el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, en el despido objetivo y en las de naturaleza procesal.

La Ley 3/2012 presenta respecto RDL 3/2012 las novedades de mayor importancia “*afectan a las suspensiones y despidos por fuerza mayor, en que la Ley 3/2012 separa la autorización administrativa de la decisión empresarial, abriendo cauces procesales distintos para su impugnación diferenciada, que podrían devaluar aquella: a la prolongación de la permisividad de la contratación temporal; a la mayor descentralización empresarial de la negociación colectiva y a la pérdida de la ultractividad de los convenios colectivos; al régimen jurídico de los despidos⁶”.*

Una semana después de la publicación de la Ley 3/2012, se aprobó el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad

⁴ ORTÍZ GARCÍA, P., 2013. *Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España*. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 31, Núm. 1, pág. 160.

⁵ CRISTÓBAL RONCERO, R., 2012. Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Civitas, Núm. 154, pág. 218.

⁶ CASAS BAAMONDE, M. E. y RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (2012). *Las reformas de la reforma laboral de 2012*. Relaciones Laborales, agosto 2012.



presupuestaria y de fomento de la competitividad, profundizando sobre todo en materia de empleo público.

La principal diferencia entre esta última reforma laboral y las anteriores se encuentra esencialmente en el reforzamiento de los poderes empresariales, superando los límites que las anteriores habían respetado:

- Costes del despido.
- Continuidad de la regulación establecida de la ultraactividad del convenio colectivo.
- Mantenimiento de la autorización administrativa para los despidos y suspensiones colectivas de los contratos de trabajo.

En cualquier caso, la finalidad con la que se aprobaron los diferentes RDL y Ley por parte del Gobierno, fueron la creación de empleo y evitar una mayor destrucción del empleo contribuyendo a la mejora de la economía.

Han consolidado un mercado de trabajo en el que la transición entre el empleo y el desempleo es frecuente y, consecuentemente, la falta de estabilidad de una parte importante de los trabajadores, consolida la precarización de sus condiciones laborales y alimenta un segmento laboral secundario en el que temporalidad y desempleo conviven como características definitorias⁷.

2.1. INTERMEDIACIÓN.

Siguiendo la línea establecida en la intermediación laboral por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, en el Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral se indica que “*los Servicios Públicos de Empleo se han mostrado insuficientes en la gestión de la colocación, con unas tasas de penetración muy escasas dentro del total de colocaciones. Por el contrario, las Empresas de Trabajo Temporal se han revelado como un potente agente dinamizador del mercado de trabajo. En la mayoría de los países de la Unión Europea, tales empresas operan como agencias de colocación y desde las*

⁷ ORTÍZ GARCÍA, P., 2013. *Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España*. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 31, Núm. 1, pág. 149.

instituciones comunitarias se viene subrayando que las mismas contribuyen a la creación de puestos de trabajo y a la participación e inserción de trabajadores en el mercado de trabajo. Por ello, se reforma el marco regulador de las empresas de trabajo temporal al autorizarlas a operar como agencias de colocación”.⁸

Desaparecen las restricciones de la intermediación laboral a las agencias de colocación privadas, competencias que deberían ser ejercidas en exclusividad por los Servicios Públicos de Empleo. Se amplían las funciones de las Empresa de Trabajo Temporal⁹, se les abre el campo de actuación incluido el sector público, deteriorando los Servicios Públicos de Empleo, y con repercusiones negativas para las personas con menor cualificación profesional en situación de desempleo.

Se introducen las agencias de colocación como mecanismo de intermediación en el mercado de trabajo, lo que les permiten desarrollar el ámbito de lucración de las que son objeto. Se produce una situación de desprotección de los Servicios Públicos de Empleo y de los trabajadores.

En el siguiente cuadro queda reflejado como afecta la nueva regulación de la intermediación establecida en las diferentes Disposiciones:

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Disposiciones Modificadas
Art. 1.- Intermediación laboral	Estatuto de los trabajadores: art. 16.3 Ley 14/1994 (Empresas de Trabajo Temporal: arts. 1 y 2.1.b). Ley 56/2003 (Ley de Empleo): art. 21.bis y DA 2 ^a .

Tabla 1: Disposiciones modificadas en la intermediación laboral.

La Ley 3/2012 reforma otros preceptos no reformados por el RDL 3/2012 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal. Se limitan estas

⁸ Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁹ En adelante ETT.

nuevas reformas a actualizar el lenguaje de aquella Ley, adecuándolo a la generalización de las transferencias de funciones y servicios de ejecución de la legislación laboral a las Comunidades Autónomas, y a "flexibilizar" o descargar su regulación de exigencias administrativas para facilitar la creación de empresas de trabajo temporal.

2.2. FORMACIÓN PROFESIONAL.

El texto del Preámbulo II de la Ley 3/2012, establece que *“el desarrollo de la formación profesional para el empleo ha sido notable en las últimas dos décadas, con un significativo incremento de la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas, si bien se han puesto de manifiesto también ciertas necesidades de mejora. Esta Ley apuesta por una formación profesional que favorezca el aprendizaje permanente de los trabajadores y el pleno desarrollo de sus capacidades profesionales. El eje básico de la reforma en esta materia es el reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual, reconociéndose a los trabajadores un permiso retribuido con fines formativos. Asimismo, se reconoce a los trabajadores el derecho a la formación profesional dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. También se prevé que los Servicios Públicos de Empleo otorgarán a cada trabajador una cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, y se reconoce a los centros y entidades de formación, debidamente acreditados, la posibilidad de participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo, con la finalidad de que la oferta formativa sea más variada, descentralizada y eficiente”*. Del citado párrafo cabe inferir como objetivo potenciar la formación permanente de los trabajadores, y mejorar la calidad de la oferta formativa. Las medidas adoptadas son:

1. Reconocimiento de nuevos derechos:

- a. A la formación dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.
- b. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de

formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

- c. Un permiso retribuido a los trabajadores con fines formativos.
2. Creación por los Servicios Públicos de Empleo trabajador de una cuenta identificativa de la formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.
3. Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo. Podrán acogerse al presente programa todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, que sustituyan a sus trabajadores con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación.
4. Creación de un cheque formación destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.

La Ley 3/2012 corrige el criterio de participación directa de los centros y entidades de formación y se vuelve al protagonismo de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

La nueva regulación de la formación permanente de los trabajadores, y de la mejora de la calidad de la oferta formativa modificara las diferentes Disposiciones:

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Disposiciones Modificadas
Art. 2.- Formación profesional	Estatuto de los trabajadores: arts. 4.2.b) y 23. Ley 56/2003 (Ley de Empleo): arts. 26.1.c) y 26.10. Ley 45/2002, (Protección por desempleo): DT 6ª.

Tabla 2: Disposiciones modificadas en la Formación profesional.

Otro aspecto a destacar de la Reforma Laboral y recogida en el preámbulo son *“las modificaciones introducidas en el contrato para la formación y el aprendizaje para potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones*

injustificadas”. La Ley 3/2012 ha enlazado el contrato para la formación y el aprendizaje con el sistema educativo, precisando que pueden acogerse a la misma “*los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo*” [art. 11. 2. a).1º ET]. El aspecto destacable es la potenciación del empleo juvenil en el contrato para la formación y el aprendizaje con las modificaciones siguientes:

1. La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
2. Podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados.
3. El trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para distintas actividades.
4. En estos contratos, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
5. El tiempo de trabajo efectivo, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.
6. 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 cien por cien en empresas cuya plantilla sea inferior a doscientas cincuenta personas, o del setenta y cinco por ciento, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.
7. Las reducciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social con que se bonifican los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, operan sin necesidad de que los contratados bajo dicha modalidad contractual sean trabajadores desempleados

inscritos en la correspondiente oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012.

Las Disposiciones modificadas respecto de la nueva regulación de la formación permanente de los trabajadores juveniles son las siguientes:

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Disposiciones Modificadas
Art. 2.- Formación profesional	
Art. 3.- Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje.	Estatuto de los trabajadores: art. 11.2.

Tabla 3: Disposiciones modificadas en la formación permanente de los trabajadores juveniles.

2.3. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Una de las novedades más relevantes del RDL 3/2012 es la modalidad contractual para el fomento de la contratación indefinida, su finalidad no era sólo fomentar el empleo estable, sino también potenciar la iniciativa empresarial.

“La reforma del contrato de trabajo, como la de otras instituciones relacionadas con el llamado <<mercado de trabajo>> (tales como la intermediación laboral, la formación profesional, el régimen de sanciones administrativas o el sistema de la seguridad social) tiene como punto de partida, que el preámbulo de la Ley se encarga de recordar, la debilidad, y hasta la insostenibilidad, del modelo laboral español, cuyos problemas estructurales vienen contribuyendo a una masiva destrucción de empleo así como al mantenimiento de una excesiva tasa de temporalidad en los contratos¹⁰”.

El Preámbulo de la Ley 3/2012, *“incluye diversas medidas dirigidas a fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo. Las medidas incluidas en este capítulo tratan de favorecer especialmente a quienes están sufriendo con mayor intensidad las consecuencias negativas de la crisis económica: los jóvenes*

¹⁰ MONTOYA MELGAR, A., 2012. *El contrato de trabajo tras la reforma laboral*. Civitas, Núm. 155, pág. 12.



desempleados y las PYMES¹¹”. En este sentido merece la pena recordar que según datos del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística el 99,23% de las empresas españolas las constituyen cincuenta o menos trabajadores. *“La reforma laboral trata de facilitar la contratación de trabajadores por parte de estas empresas, que representan a la mayor parte del tejido productivo de nuestro país y que albergan las diversas fórmulas de organización empresarial que posibilita nuestro ordenamiento jurídico, entre las que cabe destacar el trabajo autónomo y las diversas familias de la economía social¹²”*.

“La reforma de 2012, que aspira a coadyuvar a una reactivación del mercado laboral que no logro impulsar la de 2010, no podía dejar de afectar, del mismo modo que viene ocurriendo con las distintas reformas laborales implantadas a lo largo de los últimos treinta años, a ese núcleo fundamental del Derecho del Trabajo que es el contrato de trabajo¹³”.

Las medidas adoptadas para favorecer que autónomos, y pequeñas y medianas empresas acudan a la contratación indefinida son las siguientes:

1. Solamente podrán hacer uso las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores.
2. Se celebrará por tiempo indefinido, a jornada completa, y se formalizará por escrito según modelo.
3. Se establecerá un periodo de prueba de un año, pero no podrá establecerse un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. En sentido contrario, cabe establecer un período de prueba con un trabajador de la empresa para la realización de funciones distintas.
4. Tiene importantes incentivos fiscales y bonificaciones a la Seguridad Social.

¹¹ Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

¹² Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

¹³ MONTOYA MELGAR, A., 2012. *El contrato de trabajo tras la reforma laboral*. Civitas, Núm. 155, pág. 12

- Primer contrato de trabajo con un menor de treinta años: tres mil euros.
 - Desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo: deducción fiscal con un importe equivalente al cincuenta por ciento de lo pendiente de percibir, con el límite de doce mensualidades.
 - Jóvenes entre dieciséis y treinta años: en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, de entre 1000 y 1200 euros/año.
 - Mayores de 45 años, inscritos como desempleados al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación: en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, 1300 euros/año.
5. Existe la posibilidad de compatibilizar el trabajador la percepción simultánea del salario y la prestación por desempleo. El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el veinticinco por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación. Cuando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario, mantiene su derecho a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la contratación.

“En la línea tradicional de promover el contrato de duración indefinida, se sitúa la creación de una nueva figura contractual destinada a apoyar, con beneficios fiscales y de seguridad social, a los <<emprendedores>> en las empresas de menos de cincuenta trabajadores. La amplitud del período de prueba fijado por la ley –Un año- queda compensada por dos circunstancias: el contrato nace con vocación transitoria, vinculada a la situación de emergencia de nuestro mercado laboral (hasta que el paro baje del 15 por 100), y los incentivos y bonificaciones se condicionan al mantenimiento de la relación durante tres años y del nivel de empleo de la empresa durante un año¹⁴”.

¹⁴ MONTOYA MELGAR, A., 2012. *El contrato de trabajo tras la reforma laboral*. Civitas, Núm. 155, pág. 13.

Una importante novedad de la Ley 3/2012 es haber dado un carácter meramente coyuntural a esta modalidad contractual y a su regulación legal, pues estos contratos sólo podrán realizarse hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del quince por ciento.

Otro de los objetivos de la Reforma Laboral del 2012 es impulsar el contrato a tiempo parcial como mecanismo de redistribución del empleo. La necesidad de este impulso está contemplada como una asignatura pendiente de nuestro mercado de trabajo como queda reflejada en el preámbulo de la Ley 3/2012, *“el trabajo a tiempo parcial no sólo es un mecanismo relevante en la organización flexible del trabajo y en la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los trabajadores, sino que es un mecanismo de redistribución del empleo. La reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial pretende buscar un mayor equilibrio entre flexibilidad y protección social, admitiendo la realización de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, e incluyendo las mismas en la base de cotización por contingencias comunes¹⁵”*. Las medidas adoptadas a destacar en el contrato a tiempo parcial son:

1. Se admite la realización de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, incluyendo las mismas en la base de cotización por contingencias comunes. Su límite es el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.
2. Se contabilizan para la determinación de la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales.
3. La Disposición Final 5ª.7 de la Ley 3/2012 modifica la Disposición Final 9ª del RDL 3/2012, sobre cotización por horas extraordinarias por los trabajadores a tiempo parcial.

Las Disposiciones modificadas respecto de la nueva regulación del contrato a tiempo parcial son las siguientes:

¹⁵ Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Disposiciones Modificadas
Art. 5.- Contrato a tiempo parcial	Estatuto de los trabajadores: art.
DF 9ª.- Horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial	12.4.c).

Tabla 4: Disposiciones modificadas en la en la regulación del contrato a tiempo parcial.

“Una segunda figura contractual creada por la reforma, con el fin de adaptar su régimen jurídico a la nueva realidad del <<teletrabajo>>, es el contrato a distancia, que, más que desplazar al viejo contrato de trabajo a domicilio, lo incorpora al tiempo que, ensanchando su ámbito de aplicación, asume aquella nueva realidad productiva¹⁶”.

Se modifica la ordenación del tradicional trabajo a domicilio recogido en el art. 13, que pasa a llevar como rúbrica trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías, con ello se pretende favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. La medida adoptada es la regulación de los derechos de los trabajadores a distancia, que tendrán los mismos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones, a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo. También tendrá derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud.

¹⁶ MONTOYA MELGAR, A., 2012. *El contrato de trabajo tras la reforma laboral*. Civitas, Núm. 155, pág. 13.

**Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes
para la reforma del mercado laboral**
Disposiciones Modificadas

Art. 6.- Trabajo a distancia

Estatuto de los trabajadores: art. 13.

Tabla 5: Disposiciones modificadas en el trabajo a distancia.

“Asimismo, se racionaliza el sistema de bonificaciones para la contratación indefinida, cuya práctica generalización ha limitado gravemente su eficiencia. Así, las bonificaciones previstas en esta Ley se dirigen exclusivamente a las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores, bien por la transformación de contratos en prácticas, de relevo o de sustitución de la edad por jubilación en contratos indefinidos, o bien por la contratación indefinida, a través de la nueva modalidad contractual señalada, de jóvenes de entre 16 y 30 años o desempleados mayores de 45 años¹⁷”.

Las empresas, que cuenten con menos, de cincuenta trabajadores, y solo estas, 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, 58,33 euros/mes (700 euros/año). En los contratos de prácticas la transformación puede ser a la finalización de su duración inicial o prorrogada.

Otro de los objetivos dentro del área de fomento de la contratación indefinida es la limitación de encadenamiento de contratos temporales. Para ello, se adelanta el fin de la suspensión del artículo 15.5 del ET al 1 de enero de 2013. Según este precepto suspendido, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro 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, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

¹⁷ Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Disposiciones Modificadas
Art. 17.- Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del	Real Decreto-Ley 10/2011 (Promoción del empleo de los jóvenes): Art. 5.
Estatuto de los Trabajadores	Estatuto de los Trabajadores: Art. 15.5.

Tabla 6: Disposiciones modificadas en la suspensión temporal de aplicación del art. 15.5 del estatuto de los trabajadores.

2.4. MOVILIDAD Y MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

El conjunto de medidas aprobadas en la Ley 3/2012, que tienen como objetivo favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo son: *“en primer lugar, el sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz. En segundo lugar, se simplifica la distinción entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas, se incluye la modificación sustancial de funciones y de estructura y cuantía salarial como causa de extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a indemnización y, la modificación de condiciones de trabajo recogidas en convenio colectivo del Título III del Estatuto de los Trabajadores se reconducen al apartado 3 artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores¹⁸”*.

Entre las medidas adoptadas están:

1. El sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz. *“Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un*

¹⁸ Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

grupo, la equiparación se realizara en virtud de las funciones que desempeñen durante mayor tiempo¹⁹”.

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada y se prevé un preaviso mínimo de cinco días a la efectividad de la jornada habitual de trabajo.
3. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla
4. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo.
5. La movilidad geográfica se justifica cuándo existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que la justifiquen. *“En caso de movilidad geográfica se produce un cambio significativo en la concurrencia de causas que permiten adoptar al empleador una decisión de movilidad, desapareciendo la concreción de la existencia cuando las medidas pudieran contribuir a mejorar la situación de la empresa mediante la mejor utilización de sus recursos humanos, refiriéndose ahora, forma genérica, a razones <<que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. De tal forma que las causas son ahora todavía más ambiguas, si cabe, que antes, lo cual da todavía más margen de maniobra a la empresa, quedando todo en manos de un posterior control judicial si el trabajador finalmente demanda. La desaparición de la posibilidad de la autoridad laboral de suspender durante seis meses la decisión empresarial, acaba ya con la pequeña medida de*

¹⁹ TOSCANI GIMÉNEZ, D., 2012. *La modificación de condiciones de Trabajo en la reforma laboral 2012*. Civitas, núm. 155, pág. 75.



presión que existía para que la empresa intentara llegar a un acuerdo con los representantes, ya que ahora la decisión empresarial será siempre inmediatamente ejecutiva en los plazos fijados por el art. 40²⁰”.

6. Se simplifica la distinción entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas. *“En el concreto supuesto de modificación de condiciones de trabajo acordadas en convenio colectivo estatutario, se viene a objetivizar y cuantificar la concurrencia de causa económica, entendiéndose por tal, en última instancia, la disminución persistente de ingresos o ventas, una u otra no de forma acumulativa durante dos trimestre consecutivos.*

Se racionaliza y simplifica el modo de determinar el carácter individual o colectivo de la modificación, eliminando la referencia a decisiones empresariales unilaterales de efectos colectivos y adoptando los mismos umbrales numéricos que para el supuesto de traslados y despidos colectivos, pudiendo pues ahora producirse modificaciones individuales, por el número de trabajadores afectado, aunque afecten a condiciones establecidas en su momento de forma colectiva²¹”.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Disposiciones Modificadas
Art.8.- Clasificación profesional.	Estatuto de los Trabajadores: arts.
Art. 9.- Tiempo de Trabajo	22, 34.2, 39, 40.1, 40.2, 40.5, 41 y
Art. 10.- Movilidad funcional.	50.1.a).
Art. 11.- Movilidad Geográfica.	
Art. 12.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.	Ley 36/2011 (Jurisdicción Social): Art. 138.

Tabla 7: Disposiciones modificadas en la movilidad y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

²⁰ TOSCANI GIMÉNEZ, D., 2012. *La modificación de condiciones de Trabajo en la reforma laboral 2012*. Civitas, núm. 155, pág. 84

²¹ TOSCANI GIMÉNEZ, D., 2012. *La modificación de condiciones de Trabajo en la reforma laboral 2012*. Civitas, núm. 155, pág. 85-86

2.5. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA (EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO)

El RDL 3/2012 introduce cambios muy sustanciales en el art. 47 ET para facilitar la suspensión del contrato o la reducción de jornada, consistente en la supresión de la autorización administrativa para adoptar estas medidas en caso de falta de acuerdo. La Ley 3/2012 introduce varias modificaciones en el art. 47 ET, para completar parcialmente la regulación sustantiva, con reglas procesales cuyo lugar natural hubiera sido la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

La presente Ley permite actuar frente a oscilaciones de demanda con actuaciones distintas al despido. *“En materia de suspensión del contrato de trabajo y reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, la presente Ley pretende afianzar este mecanismo alternativo a los despidos, dándole agilidad mediante la supresión del requisito de autorización administrativa y estableciendo una prórroga del sistema de bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo previsto para estos supuestos²²”*.

Medidas adoptadas:

1. Habilitan al empresario a suspender el contrato de trabajo y a reducir temporalmente la jornada entre un diez y un setenta por ciento, con independencia del número de trabajadores de la empresa y de trabajadores afectados.
2. Declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas.

²² Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

3. Se elimina la autorización administrativa previa para los ERE suspensivos o de reducción de jornada. Basta la simple comunicación a la autoridad laboral.
4. Bonificación del cincuenta por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, de trabajadores afectados por el expediente de regulación de empleo²³ suspensivo o de reducción, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor. La bonificación coincidirá con el periodo que se encuentre en situación de desempleo el trabajador y en ningún caso superara los doscientos cuarenta días por trabajador. Se exigirá al empresario compromiso de mantenimiento del empleo durante un año con posterioridad a la finalización de la suspensión. Ésta será aplicable a las suspensiones de contratos de trabajo o reducciones de jornada que se inicien desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.
5. Los trabajadores afectados por el ERE que finalmente sean despedidos, tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de ciento ochenta días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:
 - Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive.
 - Que el despido se produzca entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013.
6. La suspensión o reducción de jornada por causas objetivas no será de aplicación a las Administraciones públicas y a entes públicos, salvo las que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos en operaciones de mercado.

²³ En adelante ERE.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Disposiciones Modificadas
Art.13.- Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.	
Art. 15.- Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada.	Estatuto de los Trabajadores: art. 47.
Art. 16.- Reposición del derecho a la prestación por desempleo.	Ley 36/2011 (Jurisdicción Social): Arts. 64 y 70.
Art. 22.- De la evitación del proceso.	
DA 3ª.- Aplicación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores en el Sector Público.	

Tabla 8: Disposiciones modificadas de la suspensión del contrato y reducción de jornada.

2.6. DESPIDO COLECTIVO (EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO).

“En fin, aun no siendo baladíes las anteriores reformas, las de mayor calado son sin duda las que afectan a la extinción del contrato de trabajo. Destaca ante todo la supresión del viejo expediente de regulación de empleo, vigente desde 1944, y símbolo vivo hasta ahora de una concepción fuertemente intervencionista del Estado del Estado en las relaciones laborales, difícilmente conciliable con los principios de nuestro vigente sistema jurídico-laboral. La autorización administrativa cede paso a la negociación entre partes, y a falta de ésta, a la decisión empresarial, bien entendido que tal decisión es susceptible de impugnación jurisdiccional²⁴”.

Quizás sea la modalidad de extinción del contrato de trabajo que sufre las modificaciones más importantes en comparación con la regulación anterior. Se pretende lograr la mayor celeridad posible en las reestructuraciones empresariales.

²⁴ MONTOYA MELGAR, A., 2012. *El contrato de trabajo tras la reforma laboral*. Civitas, Núm. 155, pág. 13-14.

Una de las consecuencias más relevantes ha sido la supresión de la obligación de obtener autorización administrativa por parte de la empresa para poder efectuar el despido, en situaciones en la que las empresas mantengan una situación económica negativa, con existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución de ingresos persiste durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Así queda expresado en el Preámbulo de la Ley *“la caracterización del despido colectivo, con un expediente administrativo y posibles impugnaciones administrativas y judiciales, se ha revelado contraria a la celeridad que es especialmente necesaria cuando se trata de acometer reestructuraciones empresariales. De ahí, seguramente, la tendencia a alcanzar acuerdos con los representantes de los trabajadores durante el período de consulta como modo de asegurar la autorización por parte de la autoridad laboral. Sin embargo, ello se ha hecho muchas veces a costa de satisfacer indemnizaciones a los trabajadores despedidos por encima de la legalmente prevista para este despido. Se desnaturaliza así, en buena medida, el período de consultas con los representantes de los trabajadores que, en atención a la normativa comunitaria, deben versar sobre la posibilidad de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales destinadas, en especial, a la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos²⁵”*.

Entre las medidas adoptadas en relación con el despido colectivo se encuentran:

1. Se clarifican las causas económicas y se entenderá que hay disminución persistente del nivel de ingresos si se produce durante tres trimestres consecutivos.
2. No se exige autorización administrativa previa.
3. Podrán establecerse prioridades de permanencia a favor de trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

²⁵ Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

4. Si el despido afecta a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa. Esto no se exigirá a las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal.
5. Queda exceptuado de conciliación o reclamación previa.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Disposiciones Modificadas
Art.18.- Extinción del contrato de trabajo.	Estatuto de los Trabajadores: art. 51.
Art. 22.- De la evitación del proceso	Ley 36/2011 (Jurisdicción Social): Arts. 64, 70 y 124.

Tabla 9: Disposiciones modificadas en el despido colectivo.

“Los órganos judiciales de lo social necesitarán también más medios, pues habrá más reclamaciones por los despidos colectivos, como consecuencia de la desaparición de la autorización administrativa y el traslado de la competencia al orden social —más accesible a los trabajadores²⁶”.

“El art. 7 a) LJS ha sido reformado por el art. 20.3 L 3/2012, atribuyendo la competencia a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia para el conocimiento, en única instancia, «de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del artículo 124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma».

Y el art. 8.1 LJS, en la redacción dada por el art. 20.4 L 3/2012 dispone que compete a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el conocimiento, en única

²⁶ BENTOLILLA, S y JANSEN, M. (2012). *Un primer análisis económico de la reforma laboral de 2012*. Actualidad Laboral, núm. 15, tomo 2.

instancia, de los procesos de despido colectivo, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma²⁷”.

2.7. DESPIDO OBJETIVO.

Son destacables también los cambios en la regulación de las causas del despido objetivo. Las causas son:

- a) Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas razonables operadas en su puesto de trabajo.
- b) Faltas de asistencia al trabajo

La Ley 3/2012 aspira a ajustar el volumen de empleo a los cambios técnicos organizativos operados en las empresas. Las medidas adoptadas en la Ley son:

1. El empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones técnicas 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.
2. El absentismo del trabajador se contabiliza ahora sin referencia alguna al índice de absentismo total de la plantilla.
3. Se permite el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio del sector público. Se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

²⁷ ORELLANA CANO, A. M. (2012). *El procedimiento de despido colectivo tras la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Actualidad laboral, núm. 17, tomo 2.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Disposiciones Modificadas
Art.18.- Extinción del contrato de trabajo.	Estatuto de los Trabajadores: art. 52.b) y d) y DA 20 ^a .
DA 2 ^a .- Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.	Ley 36/2011 (Jurisdicción Social): Arts. 64, 70 y 124.

Tabla 10: Disposiciones modificadas en el despido objetivo.

En la Disp. Adicional 18^a, establece la Extinción por causas objetivas de determinados contratos en las entidades sin ánimo de lucro, que reforma la causa de despido objetivo que recoge la letra e) del art. 52 ET. La Ley 3/2012 excluye los contratos de trabajo celebrados por las Administraciones públicas y limita el supuesto a las entidades sin ánimo de lucro: *"En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate"*.

2.8. EXTINCIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO.

*"Una de las Novedades que introduce el RD-Ley 3/2012 refiere a los costes del despido y, en particular, se concretan en los vinculados al Despido declarado judicialmente como improcedente, esto es, por un lado, en la indemnización (rebajando ahora su cuantía) y, por otro, en los salarios de tramitación (modificando los supuestos en que se han de abonar estos por el empresario)"*²⁸.

²⁸ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., 2012. *Indemnización por despido improcedente. A nueva indemnización por despido tras el RD-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE de 11 de febrero de 2012)*. Civitas, Núm. 154, pág. 205.

El acercar los costes del despido a la media de los países europeos y evitar la dualidad del mercado de trabajo se fijan como objetivos de la Reforma Laboral y la limitación de las indemnizaciones a percibir en aquellas entidades de crédito participadas o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria. Para ello en el Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, establece que, *“las medidas referidas a la extinción del contrato de trabajo se refieren también a las indemnizaciones y otros costes asociados a los despidos. Así, se considera necesario para mejorar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral acercar los costes del despido a la media de los países europeos. La tradicional indemnización por despido improcedente, de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, constituye un elemento que acentúa demasiado la brecha existente entre el coste de la extinción del contrato temporal y el indefinido, además de ser un elemento distorsionador para la competitividad de las empresas, especialmente para la más pequeñas, en un momento –como el actual– de dificultad de acceso a fuentes de financiación²⁹”*.

“La Ley concluye con una serie de disposiciones entre las que destacan la previsión de un régimen específico aplicable a los administradores y directivos de entidades de crédito en lo relativo a limitaciones en las indemnizaciones a percibir por terminación de sus contratos en aquellas entidades de crédito participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria. Asimismo, se establecen determinadas normas respecto a la extinción / suspensión del contrato de administradores o directivos de entidades de crédito por razón de imposición de sanciones o de suspensión y determinados supuestos de sustitución provisional, respectivamente³⁰”.

“Esta nueva regla legal que, de conformidad con Disp. Final 16ª del RD-Ley, habría que entender aplicable a todos los despidos producidos a partir de su entrada

²⁹ Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

³⁰ Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

en vigor, con independencia, por tanto, de la fecha en que el contrato se hubiera celebrado, se flexibiliza por el legislador, disponiendo al efecto (Disp. Transit. 5ª) que la nueva indemnización por despido <<será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor>> del RD-Ley³¹”.

Las medidas adoptadas en la Ley son:

1. Se generaliza para todos los despidos improcedentes la indemnización de treinta y tres días con un tope de veinticuatro mensualidades. Los trabajadores que ya tuvieran un contrato, también se ven afectados por la reforma en referente a los días de indemnización por despido. Si bien sus contratos recogían, conforme a la normativa anterior, una indemnización de cuarenta y cinco días por año trabajado, esa será la cuantía para el cálculo de su compensación hasta la fecha de entrada en vigor de la reforma. A partir de tal fecha, los años que siga trabajando para su empresa le acumularán una indemnización de treinta y tres días.
2. Sólo se abonaran salarios de tramitación si el empresario opta por la readmisión o si el trabajador despedido es representante legal.
3. El Fondo de Garantía Salarial³² abonará ocho días de indemnización por despidos objetivos en empresas de menos de veinticinco trabajadores.
4. Límite al abono de salarios. El FOGASA no abonará un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el doble (antes el triple) del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días (antes ciento cincuenta).
5. Límite al abono de indemnizaciones. El límite máximo de una anualidad, que abona el FOGASA, se calcula sin que el salario diario pueda exceder del doble (antes el triple) del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

³¹ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., 2012. *Indemnización por despido improcedente. A nueva indemnización por despido tras el RD-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE de 11 de febrero de 2012)*. Civitas, Núm. 154, pág. 208

³² En adelante FOGASA.



6. La decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por si misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo.
7. Se limitan las indemnizaciones por fin de contrato en los supuestos de contratación temporal a diez días de salario por año de servicio, para aquellos contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2013. Este aumento de la indemnización fue introducido por el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero con la publicación del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, aplicándose de forma gradual conforme al siguiente calendario:
 - 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.
8. La extinción del contrato de directivos de entidades de crédito por incumplimiento grave y culpable no tendrá derecho a indemnización.



Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Disposiciones Modificadas
Art.18.- Extinción del contrato de trabajo.	Estatuto de los Trabajadores: arts. 33.1-2-8, 56 y 57.
DA 7ª.- Normas aplicables en las entidades de crédito.	Real Decreto Legislativo 1/1994 (Ley General de la Seguridad Social): art. 209. Ley 36/2011 (Jurisdicción Social): Arts. 110 y 111.

Tabla 11: Disposiciones modificadas en la extinción de contratos de trabajo.

2.9. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DESCUELGUE DEL CONVENIO.

El contenido mínimo establecido en los convenios en 2011 se amplió, trasladando a los negociadores facultades para gestionar los procesos de renegociación y los instrumentos de flexibilidad en la empresa. La reforma de 2012 ha reducido los contenidos mínimos de los convenios referido a las funciones de la comisión paritaria.

Entre los objetivos de la Reforma Laboral se encuentra la utilización de la negociación colectiva como un instrumento para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa. Para ello se modifica el contenido mínimo del convenio colectivo y se eliminan los plazos máximos establecidos para la denuncia y la negociación de renovación del convenio colectivo, en caso de no haber sido pactados.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Disposiciones Modificadas
Art.14.- Negociación colectiva.	Estatuto de los Trabajadores: art. 85.3.

Tabla 12: Disposiciones modificadas en la negociación colectiva para adaptar las condiciones laborales a las circunstancias de la empresa.

Continuando con los objetivos de la Ley, ésta facilita la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial. La normativa permite ahora al empresario desvincularse, más exactamente se denomina por la Ley descuelgue, del convenio aplicable a la empresa. Convenio bien de sector, con lo cual estaríamos ante un auténtico descuelgue, o convenio de empresa, lo que implicaría un autodescuelgue. En ambos casos la consecuencia es una rebaja o minoración de la fuerza vinculante del convenio colectivo. Esto en cualquier caso acudiendo como ya preveía la norma, a la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas. El listado de condiciones laborales afectables por el descuelgue queda extraordinariamente ampliado si se compara con el anterior descuelgue “salarial”:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Movilidad funcional.
- g) Mejoras voluntarias.

“De tal forma que, pese a tener beneficios, si estos han disminuido respecto al ejercicio anterior, será suficiente para llevar a cabo la inaplicación. Condición en la que se encuentran actualmente más del 85% de las empresas³³”.

La inaplicación no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

³³ TOSCANI GIMÉNEZ, D., 2012. *La modificación de condiciones de Trabajo en la reforma laboral 2012*. Civitas, núm. 155, pág. 93.



Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Disposiciones Modificadas
Art.14.- Negociación colectiva.	Estatuto de los Trabajadores: art. 82.3.

Tabla 13: Disposiciones modificadas en negociación colectiva respecto a la adaptación de los salarios.

Se otorgará prioridad aplicativa al convenio de ámbito empresarial sobre otros convenios en una serie de materias que se entienden primordiales para una gestión flexible de las condiciones de trabajo. Para ello los convenios de empresa tendrán prioridad respecto a los convenios sectoriales en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el ET a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Disposiciones Modificadas
Art.14.- Negociación colectiva.	Estatuto de los Trabajadores: art. 84.1 y 2.

Tabla 14: Disposiciones modificadas en negociación respecto a la prioridad de los convenios de empresa.

Se incentivará la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio. Para ello:

1. Se elimina el plazo máximo de ocho o catorce meses para la negociación de la renovación del convenio colectivo.
2. Se establece un plazo máximo de dos años de ultraactividad del convenio, salvo pacto en contrario. Transcurrido dos años desde la denuncia el convenio colectivo sin que hayan acordado un nuevo convenio, aquél perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Disposiciones Modificadas
Art.14.- Negociación colectiva.	Estatuto de los Trabajadores: art. 86.1 y 3 y 89.2.

Tabla 15: Disposiciones modificadas en negociación colectiva respecto a la renegociación de convenios

2.10. OTRAS MATERIAS: CONCILIACIÓN FAMILIAR, VACACIONES, CAPITALIZACIÓN DEL DESEMPLEO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Se precisan las condiciones de disfrute de determinados supuestos de permisos de los trabajadores en materia de conciliación de vida laboral y familiar.

CONCILIACIÓN FAMILIAR.

1. El permiso de lactancia sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Derechos por lactancia del menor hasta los 9 meses.
2. En la reducción de la jornada por guarda legal se alude expresamente a la jornada diaria.
3. Los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de la jornada, en atención a los derechos de

conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral		Disposiciones Modificadas
DF 1 ^a .- Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.		Estatuto de los Trabajadores: art. 37.4, 5 y 6.

Tabla 16: Disposiciones modificadas en la conciliación familiar.

VACACIONES.

Su calendario se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con el permiso de paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas cuando termine el permiso, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

Cuando coincida con una IT que impida al trabajador disfrutar de sus vacaciones durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral		Disposiciones Modificadas
DF 1 ^a .- Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.		Estatuto de los Trabajadores: art. 38.3

Tabla 17: Disposiciones modificadas en las vacaciones.



CAPITALIZACIÓN DEL DESEMPLEO.

Se eleva hasta el cien por cien el importe máximo de la prestación por desempleo que puede capitalizarse en un pago único cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta treinta años de edad o mujeres jóvenes hasta treinta y cinco años.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Disposiciones Modificadas
DF 13 ^a .- Modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo.	Ley 45/2002 (reforma del sistema de protección por desempleo): DT 4 ^a .

Tabla 18: Disposiciones modificadas en la capitalización del desempleo.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Desaparecen las bonificaciones a los contratos de mujeres trabajadoras que se hubieran reincorporado al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso por maternidad.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Disposiciones Modificadas
DD única.- Alcance de la derogación normativa.	Ley 43/2006 (crecimiento y empleo): Art. 4.2.

Tabla 19: Disposiciones modificadas en la igualdad de oportunidades.

2.11. CUADRO COMPARATIVO.

CONCEPTOS QUE VARÍAN	ANTES DE LA REFORMA	DESPUÉS DE LA REFORMA
ETT'S	No podían ser agencias de colocación. La autorización tenía que ser expresa	Pueden ser agencias de colocación desde que lo solicitan. Autorización por silencio administrativo positivo
DERECHO A LA FORMACIÓN	No existía permiso concreto No se regulaba formación específica de adaptación a las modificaciones. No existía cuenta de formación.	Se conceden 20 horas de permiso formativo retribuido (acumulables en 3 años). Derecho del trabajador a formación a cargo de la empresa para adaptación a las modificaciones de puesto de trabajo. Se crea una “cuenta” de formación del trabajador.
CONTRATO INDEFINIDO PARA PYMES (<50 TRABAJADORES)	No existía esta modalidad	Periodo prueba: 1 año Deducción fiscal = 3.000 € (menores de 30 años) Deducción fiscal = 50% del desempleo pendiente (el trabajador podrá percibir 25% restante) Bonificaciones adicionales: menores de 30, mayores de 45, mujeres ciertos sectores) Requisitos: jornada completa, mantenimiento de 3 años para mantener lo deducido/bonificado y 6 meses sin despidos colectivos u objetivos declarados improcedentes.
CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	Límite edad: 30 años hasta 31/12/12 Duración: máx. 2 años, prórroga 1 año Se exigía formación de un 25%, en un centro reconocido y dentro de los 4 primeros meses. No permitía un 2º contrato-formación para el mismo	Límite edad : 30 años, mientras la tasa/desempleo >15% Duración: máx. 3 años Requiere formación de un 25% el primer año y un 15% en adelante. Puede ser en la propia empresa y sin límite temporal. Permite más de 1 contrato-formación para el mismo trabajador siempre que la actividad sea distinta.

	<p>trabajador.</p> <p>Bonificación conversión indefinido:</p> <p>Hombres: 500€/año</p> <p>Mujeres: 700€/año</p>	<p>Reducción cuotas SS: 100% (plantilla <250) ó 75% (plantilla >250).</p> <p>Bonificación conversión indefinido: 1.500 € (hombres) y 1.800 € (mujeres)</p>
CONTRATOS EN PRÁCTICAS, RELEVO Y SUSTITUCIÓN POR JUBILACIÓN	<p>Bonificación conversión indefinido:</p> <p>Hombres: 500€/año</p> <p>Mujeres: 700€/año</p>	<p>Bonificaciones conversión a indefinido SÓLO para empresas < 50 trabajadores:</p> <p>Hombres: 500€/año (3 años)</p> <p>Mujeres: 700€/año (3 años)</p>
CONTRATOS TEMPORALES	<p>Limitaba el encadenamiento a partir de 31/08/13.</p>	<p>Limita el encadenamiento a partir del 1/1/2013: Los contratados temporalmente más de 24 meses en un periodo de 30 adquirirán la condición de fijos.</p>
MOVILIDAD GEOGRÁFICA	<p>Causas de justificación imprecisas.</p> <p>Proceso duración imprecisa (hasta 6 meses)</p>	<p>Concreta las causas: competitividad, productividad, organización técnica o del trabajo.</p> <p>Preaviso= 30 días (sin paralizaciones)</p>
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES	<p>Causas de justificación imprecisas.</p> <p>Limitado a cambios de jornada horario y turno, sistema de trabajo, funciones y rendimiento.</p> <p>Plazos: 30 días (Indiv.) y min. 15+30 días (Colect.)</p> <p>Extinción: 20 días (máx. 9 meses) solo en modificaciones de jornada, horario y turno.</p>	<p>Concreta las causas: competitividad, productividad, organización técnica o del trabajo.</p> <p>Posibilita cambios de cuantía salarial.</p> <p>Plazos: 15 días (Indiv.) y 15+7 días. (Colect.)</p> <p>Extinción: 20 días (máx. 9 meses) para todos los supuestos excepto sistema de trabajo y rendimiento.</p>
DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA	<p>Solo en el caso de pacto entre partes</p>	<p>Posible pacto y, en su defecto: Modificaciones hasta un 5%.</p>
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<p>Categoría (no facilitaba movilidad)</p>	<p>Grupo (posible movilidad funcional dentro de grupo).</p>
HORAS EXTRAS, EN CONTRATOS TIEMPO PARCIAL	<p>Prohibidas.</p>	<p>Permitidas.</p>
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA	<p>Requería autorización administrativa</p> <p>Plazo: 15 + 15 días</p>	<p>No requiere autorización administrativa.</p> <p>Bonificación del 50% de la S. Social para la empresa y reposición del derecho a desempleo posterior para el</p>



		trabajador Plazo: 15 días.
CONVENIOS.	Cierta prioridad del Convenio de empresa pero con condicionantes. Sin plazo máx. de vigencia.	Prevalece el de empresa sobre el del sector en un listado amplio de materias y reduce el contenido mínimo de los convenios Plazo máx. de vigencia sin acuerdo: 2 años (aplicación del convenio de ámbito superior)
DESCUELGUE DE CONVENIOS.	Se limitaba a la inaplicación salarial sin determinar qué causas justificaban el descuelgue.	Aplicable a jornada, horario, turno, salario, sistema de trabajo, rendimiento, funciones y mejoras voluntarias. Añade causa: 2 trimestres consecutivos de disminución de ingresos/ventas. Requiere acuerdo (periodo de consultas 15 días), laudo arbitral o resolución de Comisión consultiva de convenios colectivos (25 días).
DESPIDO DISCIPLINARIO – CONSECUENCIAS DE LA IMPROCEDENCIA	Indemnización 45 días Máx. 42 mensualidades El trabajador tenía derecho a percibir “Salarios de tramitación” hasta la fecha de notificación de sentencia La empresa reconocía la improcedencia del despido y consignaba la indemnización para paralizar los salarios de tramitación.	Indemnización 33 días Máx. 24 mensualidades Contratos anteriores a 12/2/12 - cálculo proporcional: 45 días hasta 12/2/12 y 33 desde 12/2/12. (tope 720 días ó 42 mensualidades si se generaron antes de 12/2/12) Se eliminan los “salarios de tramitación”, excepto en los casos de readmisión o de representantes de los trabajadores. La empresa no tiene por qué reconocer la improcedencia del despido. Podrá hacerlo en cualquier momento, sin que por ello se devenguen salarios de tramitación.
DESPIDO OBJETIVO (20 DÍAS) – MODIFICACIÓN DE LAS CAUSAS	Causas económicas no determinadas (inseguridad jurídica): Pérdidas actuales o previstas o disminución de ingresos (con condiciones). Causa inadaptación a modificaciones técnicas no requería un curso previo. Las causa de absentismo no era	Causas económicas precisas: (Además de las pérdidas actuales o previstas), Disminución ingresos/ventas durante 3 trimestres consecutivos. La causa inadaptación a modificaciones técnicas añade un requisito: oferta previa de un curso.



	<p>posible sin porcentaje mínimo de absentismo colectivo</p>	<p>La causa de absentismo es individual: Más del 20 % de absentismo en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos.</p>
<p>DESPIDO COLECTIVO</p>	<p>Causas económicas no determinadas (inseguridad jurídica). Necesaria autorización administrativa previa. Plazos mayores de 30 días.</p>	<p>Causas económicas precisas: Disminución ingresos/ventas durante 3 trimestres consecutivos. No requiere autorización administrativa. Plazo de 30 días. Requiere menor documentación Ante desacuerdo: posible vía judicial. Si afectados >50 = plan de recolocación externa obligatorio</p>

Tabla 20: Comparación antes y después de la Reforma Laboral³⁴.

³⁴ Herrero & Hidalgo Asesores, 2012. La reforma laboral – RDL 3/2012. Cuadros comparativos. Ccoomadrid.es:
http://www.ccoomadrid.es/comunes/recursos/14/doc102599_La_reforma_laboral_oportunidad_para_los_empresarios.pdf

3. UN AÑO DE REFORMA LABORAL.

Cuando ha pasado un año desde que se aprobara por el Gobierno la Reforma Laboral a través del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes y convalidado por la Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ésta ha supuesto en líneas generales un intento no conseguido plenamente.

Los objetivos que motivaron su aprobación no se han alcanzado, llevando aparejado una mayor destrucción de empleo y mayor crecimiento del paro. A pesar



Ilustración 1: Comunidades Autónomas con una tasa de paro superior al 30%.

de ello, el Gobierno se siente satisfecho con ella porque según manifiesta algunos ministros, como los titulares de Economía, Luis de Guindos, y Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, han asegurado que sin la reforma se hubiera destruido más empleo.

“La reforma laboral cumple un año con un balance numérico poco alentador: 850.500 puestos de trabajo destruidos y 691.700 desempleados más. Son los números que registró el mercado laboral el pasado año, según la Encuesta de Población Activa. La población activa es la suma de ocupados, quienes tienen trabajo, y parados, quienes buscan un empleo pero no lo encuentran. Es decir, en la encuesta del INE no figuran aquellos que se han rendido y se han puesto estudiar o se han marchado del país.

Esto explica por qué se han perdido 850.400 puestos de trabajo en el primer año de la reforma laboral pero sólo hay 691.700 parados más. La crisis ha hecho mella en la población, que ha dejado de buscar trabajo para reciclarse o emigrar³⁵”.

³⁵ Navas, J.A., 2013. Un año de la Reforma Laboral: 850.000 puestos de trabajo menos. El mundo.es: <http://www.elmundo.es/elmundo/2013/02/07/economia/1360264047.html>

Los datos, sin embargo, no parecen darles la razón. “*El ritmo de pérdida de empleo fue mayor el pasado año que en 2009, el ejercicio de la crisis en el que la recesión fue más aguda. Aquel año, por cada punto de caída del Producto Interior Bruto (-3,6%) se destruyeron unos 330.000 empleos. En 2012, con una caída de la economía del 1,4%, la cifra supera los 600.000 por punto*³⁶”.

Para el análisis cuantificado de los efectos de la reforma laboral utilizaremos la publicación de la fundación 1º de mayo. “*La idea es ir analizando la relación cuantitativa entre la variación del PIB*³⁷ *y la variación del empleo, antes y después de la reforma laboral*³⁸”.

Partiendo de esta realidad cada vez indiscutida, España se encuentra en recesión económica, trataremos de analizar si las nuevas medidas introducidas aminoran o aumentan el nivel de ocupación sobre la actividad productiva. Utilizaremos dos años en los que España ha estado en recesión económica como son los años 2009 y 2012.

3.1. DESTRUCCIÓN DE EMPLEO.

De acuerdo con los datos del INE³⁹, en el año 2009 el PIB cayó el -3,7%, y durante el año 2012 la caída fue de -1,4%.

La variación de empleo sufrida en estos respectivos años fue en el 2009 de -1.211.000 y de -850.000 puesto de trabajo para el año 2012.

³⁶ Navas, J.A., 2013. *Un año de la Reforma Laboral: 850.000 puestos de trabajo menos*. El mundo.es: <http://www.elmundo.es/elmundo/2013/02/07/economia/1360264047.html>

³⁷ Producto Interior Bruto. Es una medida macroeconómica que expresa el valor monetario de la producción de bienes y servicios de un país durante un período determinado de tiempo (normalmente un año).

³⁸ FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2013). *Un análisis cuantificado de los efectos de la Reforma Laboral sobre el empleo*. Madrid: Colección estudios, núm: 61.

³⁹ Instituto Nacional de Estadística, es un organismo autónomo de España encargado de la coordinación general de los servicios estadísticos de la Administración General del Estado y la vigilancia, control y supervisión de los procedimientos técnicos de los mismos.

De la relación entre la variación del PIB y la variación de empleo, es el empleo por décima de PIB obteniendo para el año 2009 que por cada décima de caída del PIB se destruyeron 32.730 empleos y para el año 2012 esta relación nos aporta una destrucción de empleo de 60.714.

El indicador de la relación entre la variación del PIB y la variación de empleo, nos muestra que para el año 2012 la recesión en el empleo se multiplica por 1,86 veces respecto al año 2009.

Para hacer más preciso el indicador es necesario corregir la cifra de empleo total, teniendo en cuenta que entre los dos años utilizados se ha producido un cambio significativo en el número de ocupados a tiempo parcial. Para poder hacer una comparación en términos más homogéneos utilizamos el dato de la evolución de los ocupados a tiempo completo.

El resultado de esta transformación es que para el año 2012, para una variación de PIB de -3,7% el número de ocupados a tiempo completo es de -1.203.000 trabajadores, obteniéndose que por cada decima del PIB se perdieron 70.786 puestos de trabajo. En el año 2009 la variación del PIB fue de -1,4% con una variación de ocupados a tiempo completo de -991.000 trabajadores, obteniéndose una pérdida de puestos de trabajo por cada decima del PIB de -32.514.

El indicador de la relación entre la variación del PIB y la variación de empleo de ocupados a tiempo completo, nos muestra un empeoramiento de la situación porque para el año 2012 la recesión en el empleo se multiplica por 2,18 veces respecto al año 2009.

Uno de los cambios más significativos respecto al Real Decreto-ley, es el mantenimiento del contrato de emprendedores hasta que la tasa del paro se sitúe por debajo del quince por ciento, cosa poco probable que se produzca hasta el año 2020, según la evolución de los últimos años, según las previsiones del propio Gobierno.

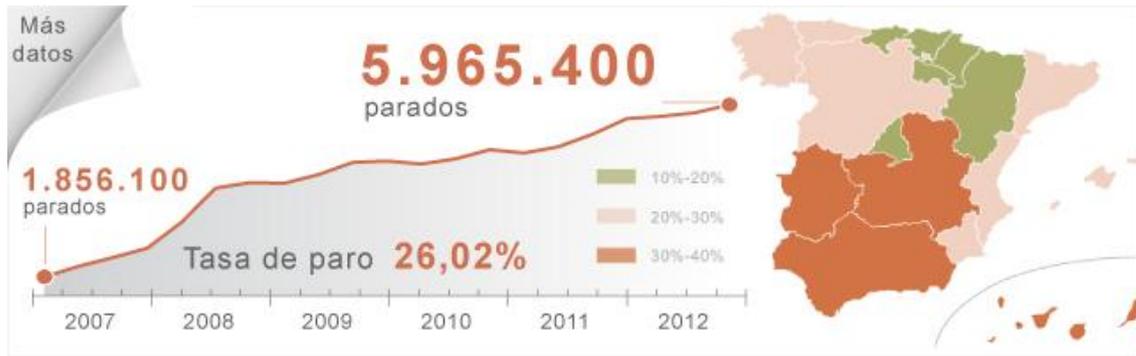


Ilustración 2: Evolución de la tasa de paro en España.

Por otro lado, de acuerdo con las motivaciones y justificaciones que el Gobierno se planteaba para la necesidad de la reforma era la rapidez con la que se producirían los resultados positivos para el crecimiento de empleo. “Pues en el último año, el desempleo ha crecido en 691.700 personas y se han destruido 850.500 puestos de trabajo, según la Encuesta de Población Activa. El número de personas ocupadas, bien sea por cuenta propia o ajena, está en mínimos: 16.179.438, muy lejos de los datos de los años de bonanza, cuando los afiliados a la Seguridad Social superaban con mucha holgura los 18 millones⁴⁰”.

“Entre los objetivos de la reforma también estaba incrementar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes. Sin embargo, el paro juvenil no ha dejado de crecer y los jóvenes siguen soportando una de las tasas de desempleo más elevadas del 55,13%⁴¹”, mientras este suponía un 39,07% a finales del 2009.

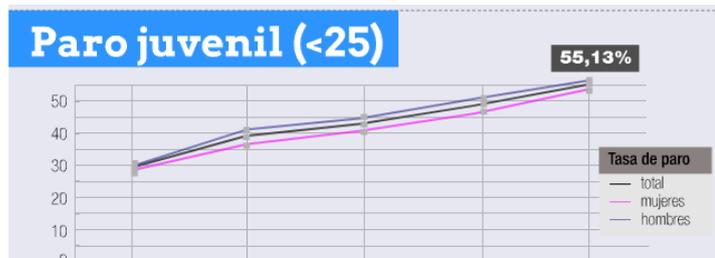


Ilustración 3: Evolución del paro juvenil.

⁴⁰ REQUENA AGUILAR, A., 2013. *Un año de reforma laboral: más paro más precariedad*. Eldiario.es: http://www.eldiario.es/economia/ano-reforma-laboral-paro-precariadad_0_98690331.html

⁴¹ MAROTO, R., 2013. *Un año de reforma laboral, balance desolador*.CincoDías.com: http://cincodias.com/cincodias/2013/02/26/economia/1361897243_145983.html

3.2. LA SITUACIÓN DE LOS ASALARIADOS.

Los efectos de la reforma laboral quedaran mejor analizados realizando un análisis de la evolución del empleo según la situación profesional de los ocupados.

Los datos de la comparación respecto de los años 2009 y 2012, desprende las siguientes cifras de pérdida de empleo tanto para trabajadores asalariados como para autónomos y empresarios:

	2009	2012
Autónomos y empresarios	-396.000	-450.000
Asalariados	-815.000	-904.000

Tabla 21: Pérdida de empleo.

Cuando relacionamos estas cifras con el PIB (para el 2009 -37%, y para el 2012 -1,4%), obtenemos los siguientes resultados:

	2009	2012
Variación por decima de PIB en Autónomos y empresarios	-10.702	-32.143
Variación por decima de PIB en Asalariados	-22.027	-64.571

Tabla 22: Variación empleo por decima de PIB.

Los datos obtenidos de la comparación es un evidente reflejo de las nefastas consecuencias de la reforma laboral. En términos temporales, el valor indicador décima de PIB/empleo perdido de 2012 multiplica por 3 para autónomos y empresarios y por 2,93 para asalariados, el valor de 2009. Esto es debido a una caída de la actividad económica.

3.3. EMPLEADOS PÚBLICOS.

La política de ajustes y recortes llevada a cabo por el Gobierno, lleva consigo la reducción del personal que trabajan prestando servicios públicos. La reforma laboral ha sido el instrumento que permite despedir a los trabajadores laborales de este sector.

En el año 2009, el número de empleados públicos creció con 74.000 trabajadores más, mientras que para el año 2012, el número de empleados públicos

que perdieron su empleo fueron de 40.000 trabajadores.

Desglosando las cifras de pérdida de empleo tanto para los empleados públicos indefinidos como temporales se obtienen los siguientes resultados:

	2009	2012	Incremento 2009-2012
Variación PIB	-3,7%	-1,4%	
Asalariados indefinidos	-148.000	-405.000	
Asalariados temporales	-38.000	-179.000	
Asalariados indefinidos por decima PIB	-4.000	-29.929	7
Asalariados temporales por decima PIB	-1.027	-12.786	12

Tabla 23: Variación del PIB y de empleados en el sector público.

Provocando un incremento en la relación de las dos variables PIB y empleo del año 2012 respecto del 2009 para los empleados indefinidos de 7 veces más y para los temporales este dato es más perverso porque se incrementa de hasta 12 veces más.

Estos datos evidencian que la reforma laboral ha tenido unos efectos directos en el personal laboral de las administraciones públicas, siendo especialmente más duras con el personal temporal.

Durante el último año, la proporción de empleados públicos despedidos por tipo de administración es el siguiente:

Administración	Central	Autonómica	local	Empresa pública
%	7,5	67,6	21,5	3,3

Tabla 24: Porcentaje de despidos por Administración Pública.

Aunque actualmente, la tasa de despidos públicos de mayor proporción es la autonómica, próximamente con la aprobación de la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local que supondrá la modificación de la Ley de Bases de Régimen Local, del EBEP, la Ley Economía Sostenible y de la Ley de Haciendas Locales, se prevé que aumente un 30% más de trabajadores despedidos en las Entidades Locales.

La distribución de empleados públicos despedidos por rama de actividad es la siguiente:

RAMA	%
Administración Pública	42,6
Sanidad y servicios sociales	22,7
Educación	24,2
Transporte	2,7
Servicio Postal	1,9
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	1,3
Resto de Servicios	3,0
Agricultura, industria, energía y construcción	1,6

Tabla 25: Distribución de despidos por rama de actividad.

La rama donde más se ha visto afectado ha sido la administración pública general, donde la tasa de despido sobrepasa el 40% del total. Mientras que para sectores básicos como la sanidad y la educación se encuentran entre el 20-25%.

3.4. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR MODALIDAD.

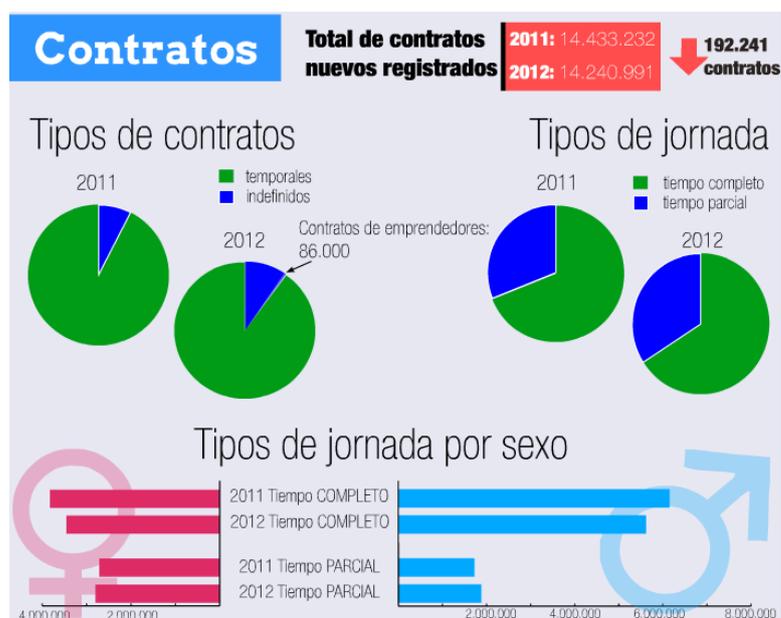
La evolución de las estadísticas por modalidad de contrato, exceptuando la modalidad de emprendedores, observamos la siguiente evolución:

TIPO DE CONTRATO	Acumulado		
	Feb 2011 – Ene 2012	Feb 2012 – Ene 2013	Var. %
Personas con Discapacidad.	7.138	6.394	-10,4
Total Contratos Indefinidos Iniciales.	636.905	709.185	11,3
Contratos Convertidos en Indefinidos.	446.424	401.161	-10,1
Total Contratos Indefinidos	1.083.329	1.110.346	2,5
Temporal Personas con Discapacidad	15.314	14.946	-2,4
Sustitución por jubilación 64 años	2.311	2.805	21,4
Relevo	18.994	20.319	7,0
Total Contratos Temporales	13.272.485	12.721.864	-4,1
Total Contratos Iniciales	13.909.390	13.431.049	-3,4
Total Contratación	14.355.814	13.832.210	-3,6

Tabla 26: Evolución de la Contratación.

La reforma laboral ha logrado empeorar las condiciones de trabajo del conjunto de los empleados, disminuyendo la estabilidad en el empleo y reduciendo la calidad del mismo.

Desde la entrada en vigor de la reforma más del 90% de los nuevos contratos



firmados son temporales. La contratación indefinida ha crecido en 300.000 contratos, motivado esto, porque desde la aprobación de la reforma la indemnización de todos los indefinidos ha disminuido.

Ilustración 4: Contratos.

Por otro lado, también incluyen los contratos de emprendedores, que a pesar de ser indefinidos tienen obligatoriamente un año de periodo de prueba durante el cual la extinción por voluntad del empresario no conlleva obligación de indemnizar. Hasta diciembre del año 2012, esta modalidad de contrato suponía un 12,2% del total de los contratos indefinidos.

En cuanto a la contratación temporal, siguen representando alrededor del 90% de la contratación total, y su volumen es más reducido para el mismo periodo en años anteriores, reduciéndose en un 4,1%.

3.5. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO.

El número de expedientes autorizados tramitados creció un 35% en noviembre de 2012 respecto al mismo mes del año 2011, incrementado considerablemente. “Los expedientes no pactados crecieron un 29% en ese periodo y su peso ha pasado de representar un 5% en el mes de enero de 2012 a un 8% en noviembre de 2012.

La reforma laboral ha favorecido el uso de los despidos como forma de flexibilización ante la crisis, al relajar las condiciones que suponen una causa de despido, a pesar de que según la reforma se favorezcan otras formas de flexibilización como la suspensión temporal o la reducción de la jornada⁴²”.



Ilustración 5: Trabajadores afectados por ERE.

En relación a los EREs (Despidos Colectivos), gran parte de las Sentencias, han declarado la nulidad o la improcedencia de los EREs fundamentalmente por:

- a) La mayoría de las mismas por no cumplir con las formalidades establecidas en el artículo 51, en lo referente a la información debida y el deber de negociar durante el periodo de consultas.
- b) No existencia de la causa o falta de justificación de la misma.
- c) No negociar de buena fe.

Las causas de nulidad son:

- a) No cumplir con las formalidades establecidas en el artículo 51 ley 3/2012 y Reglamento RD 1483/12: *“insuficiencia de la memoria explicativa, falta de aportación de la documentación obligatoria exigida e incumplimiento del*

⁴² SECRETARÍA ACCIÓN SINDICAL-COORDINACIÓN ÁREA EXTERNA (2013). *Un año de reforma laboral: evolución de la contratación, el empleo y los despidos*”. Gabinete técnico confederal.

período de consultas por la empresa, que se limita a exponer su posición inamovible, sin efectuar concesiones u ofrecer otras opciones. GRUPO DE EMPRESAS: responsabilidad solidaria: funcionamiento unitario, prestación indiferenciada de servicios por los trabajadores, confusión de plantillas”...TSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), sentencia núm. 415/2012 de 30 mayo. AS 2012\1672.

- b) Tanto las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia, la legislación comunitaria (Directivas Europeas sobre Despidos Colectivos) y la legislación de la OIT, han sido fuente normativa en la producción de derecho, a la hora de las resoluciones. Directiva 98/59/CE y Convenio 158 de la OIT.
- c) Importancia de la Memoria Explicativa en los ERE. Información suficiente. Falta de información: Nulidad, incumplimiento empresarial de la preceptiva entrega de documentación económica y del informe técnico, tanto a los representantes de los trabajadores en el período de consultas, como en la vía judicial. TSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 584/2012 de 22 junio. AS 2012\1936.
- d) Periodo de Consultas. *“El período de consultas, regulado en el art. 51.2ET , 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 (véase la sentencia, Junk (TJCE 2005, 31) , antes citada, apartado 38), reproduciéndose dichos*

objetivos en el art. 51.4ET .Dicho período constituye una manifestación propia de la negociación colectiva, como recuerda la sentencia del TJCE 27-01-2005 (TJCE 2005, 31) , ya que si no fuera así, la eficacia de los procedimientos de información y la consulta previstas en dicha Directiva, cuyo objeto es que sea posible”. Sentencia Audiencia Nacional núm. 106/2012 de 28 septiembre AS 2012\2515.

- e) La negociación debe ser real. *“no se aprecia la existencia de buena fe en la negociación: la empresa adopta su decisión tras un único intento negociador, sin escuchar a partir de entonces las alternativas ofrecidas por los representantes de los trabajadores, al haber notificado el despido a los trabajadores sin finalizar el período de consultas”. Sentencia de la Audiencia Nacional 112/2012 de 15 de Octubre AS 2013/2.*
- f) Nulidad por fraude de ley. *“por fraude de ley al llevar a cabo la empresa, durante el período de consultas, negociaciones paralelas con los trabajadores afectados, vaciando de contenido el proceso negociador del citado período de consultas; cuando el despido afecta a varios centros de trabajo no es posible la parcelación de la negociación por centros de trabajo, sustanciándose tantas consultas como centros con posibles acuerdos de contenido diverso, por lo que la nulidad del despido llevado...”. Audiencia Nacional Sentencia 90/2012 de 25 de Julio AS 2012/1674.*

3.6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

En lo que respecta a la negociación colectiva, la reforma laboral favorecía la ampliación de poder del empresario para modificar las condiciones laborales unilateralmente y acababa con el régimen clásico de ultraactividad, que garantizaba la vigencia prorrogada de los convenios y que ahora está limitada temporalmente si empresa y trabajadores no llegan a un acuerdo sobre su renovación.

La negociación colectiva ha sufrido un parón, y un aumento de la conflictividad. Provocando un ambiente tenso en algunos sectores productivos, pudiendo generar que se rompa la paz laboral generalizada en estos años atrás.

En diciembre del 2012, había 3.069 convenios pendientes de negociar y afectaría a 5,4 millones de trabajadores, mientras que para fin de año del 2011,

existían 1352 convenios pendientes de negociar afectando a 1,7 millones de trabajadores. Respecto a los convenios cerrados respectivamente para el año 2011 y 2012 fueron de 4337 y 2620.

“Además, la subida salarial media en el año 2012 fue del 1,3%, la más baja en más de veinte años y muy lejos de la subida de la inflación, cercana al 3%⁴³”.

La estrategia de algunos sindicatos es tratar de alargar los procesos de negociación colectiva para evitar aplicar las actualizaciones salariales.

En relación a la negociación colectiva, en las sentencias se constata la prioridad de aplicación del convenio de empresa. Sentencia Audiencia Nacional 95/2012 de 10 de septiembre de 2012 ROJ SAN 3536/2012. *La demandante solicita que se declare la nulidad de ciertas disposiciones del V Convenio del sector de derivados del cemento, por considerar que infringen lo establecido en el art. 84.2 ET en su redacción tras el Real Decreto-Ley 3/2012, al otorgar prioridad aplicativa al convenio sectorial en materias que, desde la entrada en vigor de la citada norma con rango de ley, la tienen conferida al convenio de empresa de modo indisponible. El art. 3 del V Convenio establece diversas reservas de negociación en convenios sectoriales y de empresa, lo que no infringe en absoluto el citado precepto legal, si bien integra un último párrafo en el que se confiere prioridad aplicativa a los convenios sectoriales frente a los de empresa en ciertas materias. El resultado de esta última regla es que el precepto está decantándose por la preferencia de la regulación sectorial de las tablas salariales y su revisión y del calendario laboral anual, lo que resulta contrario, respectivamente, al art. 84.2.a ET (que otorga prioridad aplicativa al convenio de empresa respecto de la cuantía del salario base y complementos) y al art. 84.2.c ET (que respalda la preferencia empresarial de la regulación del horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones). Es evidente que, con independencia de la reserva de negociación que el V Convenio establece para convenios sectoriales y de empresa, no puede otorgar prioridad aplicativa a los primeros en las materias señaladas sin vulnerar con ello el art. 84.2 ET. Por tanto,*

⁴³ Requena Aguilar, A., 2013. *Un año de reforma laboral: más paro más precariedad*. Eldiario.es: http://www.eldiario.es/economia/ano-reforma-laboral-paro-precariedad_0_98690331.html

el último párrafo del precepto ha de declararse nulo con efectos a partir del 12-2-12⁴⁴.

3.7. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 61/2012 de 28 mayo. AS 2012\1050, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, cuyo fallo decreta la licitud de la modificación de parte del sistema retributivo al haber cumplido la empresa el procedimiento legalmente establecido, y haber acreditado las causas económicas y los problemas generales de competitividad y productividad. *“La exigencia de probar las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y su relación con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa, introducida por el RD 3/2012 en la nueva versión del artículo 41 del ET, revela que no existe una discrecionalidad absoluta del empresario, quien deberá acreditar la concurrencia de circunstancias en su empresa, basadas en las causas reiteradas... que justifiquen razonablemente las modificaciones propuestas, puesto que las modificaciones tienen por finalidad promocionar una mejora en la competitividad y en la productividad de la empresa, así como en la mejor organización de sus sistemas de trabajo⁴⁵”*.

3.8. RELACIÓN INDEFINIDA.

La sentencia del Tribunal Superior Justicia Galicia, Sentencia núm. 3725/2012 de 26 junio, consolidación de la fijeza por conseguirla antes de la entrada en vigor del RDL 10/2011. *“La actora habría ganado la condición de fija en virtud de lo dispuesto en el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores , en la redacción dada al mismo por el RD-Ley 5/2006, de 9 de junio, al haber estado contratada más de 24 meses desde el primer contrato, en un periodo de 30, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa y mediante dos o más contratos temporales (sin*

⁴⁴ Sentencia nº 95/2012 de la Audiencia Nacional - Sala de lo Social, 10 de Septiembre de 2012: <http://audiencia-nacional.vlex.es/vid/399114378>

⁴⁵ Sentencia nº 61/2012 de la Audiencia Nacional -Sala de lo Social, Sección 1ª de 28 mayo: <http://audiencia-nacional.vlex.es/vid/conflicto-colectivo-sustancial-razones-403309126>



necesidad de acudir al Convenio colectivo), ya que esa fijeza su produjo y consolidó antes de la entrada en vigor del art. 5 del RD-Ley 10/2011, de 26 de agosto , que dispuso la suspensión del art. 15. 5 del ET durante los dos años siguientes a la entrada en vigor de dicho Real Decreto -ley, y que en la actualidad ha quedado reducida hasta el 31 de diciembre de 2012 por el art. 17 del RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero”⁴⁶.

⁴⁶ SECRETARÍA ACCIÓN SINDICAL-COORDINACIÓN ÁREA EXTERNA (2013). *Pronunciamientos judiciales. “Un año tras la reforma laboral”*. Gabinete técnico confederal.

4. INCIDENCIA DE LA REFORMA LABORAL SOBRE EL EMPLEO PÚBLICO.

Las políticas de ajustes y de recortes ha provocado la reducción de las personas que trabajan prestando servicios públicos y, que ha tenido en la reforma laboral el instrumento necesario para reducir puestos de trabajo y por tanto despedir trabajadores del Sector Público, especialmente los que tienen el carácter de personal laboral no funcionario.

“Hasta la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012 ninguna referencia expresa existía sobre la aplicación en el Sector Público de este mecanismo de extinción contractual⁴⁷”. La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral incluye disposiciones que afectan directamente sobre la masa salarial del Sector Público y que a continuación relacionamos:

“Disposición adicional segunda. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.

Se añade una disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

<<Disposición adicional vigésima. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.

El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3,1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

⁴⁷ GIL PLANA, J., 2012. *La aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público*. Civitas, núm. 155, pág. 319.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiéndose como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior⁴⁸”

Ante la cuestión que nos puede surgir, si para aplicar el despido por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las Administraciones Públicas, tenemos que decir que “sobre esta cuestión no existe pronunciamiento del Tribunal Supremo y si algunos pronunciamientos de distintos Tribunales Superiores de Justicia, siendo el criterio mayoritario el de negar la vinculación de la aplicabilidad de la extinción contractual por casusa económicas, técnicas, organizativas y de producción a la previa aprobación de un plan de ordenación de los recursos humanos o instrumento similar⁴⁹”.

Por primera vez se regula la posibilidad de despido no disciplinario al personal laboral de las Administraciones Publicas.

⁴⁸ Disposición adicional segunda de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁴⁹ GIL PLANA, J., 2012. La aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector publico. Civitas, núm. 155, pág. 326.

“Disposición adicional tercera. Aplicación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores en el Sector Público.

Se añade una disposición adicional vigésima primera al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo con siguiente contenido:

<< Lo previsto en el artículo 47 de esta Ley no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado>>. ⁵⁰”

Para hacer una reflexión de los efectos de la reforma laboral en la Administración Pública, Roberto Fernández Fernández, Profesor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad de León y representante del sindicato CSIF, tiene en cuenta las siguientes cuestiones:

“1º Refuerza la tendencia desreguladora del sistema español de relaciones laborales y elimina o matiza las funciones a realizar por los organismos públicos en el mismo, considerando que desde el ámbito privado se solucionan de manera más óptima los problemas de empleo presentes en el mercado laboral español. Se trata de desprestigiar la eficacia de las Administraciones Públicas, cuyo funcionamiento parece haber contribuido de manera decisiva a la actual crisis.

2º La reforma de la negociación colectiva va a hacer más difícil que se puedan alcanzar mejoras en los convenios colectivos firmados por el personal laboral de las Administraciones Públicas y, en numerosas ocasiones, puede provocar que lo signado en un ámbito funcional amplio no sea de aplicación a niveles inferiores creando nuevas diferencias entre los empleados públicos.

⁵⁰ Disposición adicional tercera de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

3º Además del recorte en la indemnización por despido, la eliminación de los salarios de tramitación con carácter general o la ampliación de supuestos que justifican un despido objetivo por faltas justificadas al trabajo, la medida de mayor calado para los empleados públicos se recoge en la disposiciones 2º y 3º del RD-Ley 3/2012, cuya intención consiste en facilitar los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.

La disposición adicional 3ª impide que una Administración Pública en dificultades pueda suspender el contrato o reducir jornada, solamente puede paliar las situación, la extinción de los contratos.

La disposición adicional 2ª facilita los despidos objetivos en las Administraciones Públicas, pues considera “que concurren causas económicas, cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes, En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se producen durante tres trimestres consecutivos”. Dada la situación de España actual, casi ninguna se libra por su situación económica de endeudamiento y falta de liquidez.

Por su parte, “se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público”. Pero, todas estas decisiones están en manos de gestores, que normalmente son cargos políticos y no servidores públicos o, del legislador, con lo cual tienen prácticamente las manos libres para hacer lo que quieran. Considera que muchos contratados laborales van a perder su puesto de trabajo y que, son los empleados públicos, junto con los trabajadores, quienes pagan las crisis pues el problema del déficit público no es achacable a los servicios

públicos, sino a unos gestores que han dilapidado el dinero aplicando políticas totalmente innecesarias y despilfarradoras⁵¹”.

Para la Federación de Servicios Públicos de UGT (FSP-UGT) *“El Gobierno ha vuelto a lanzar un ataque frontal al servicio público y a sus empleados con una reforma laboral impuesta por decreto ley⁵²”*. Esta reforma consagra legalmente los Eres en el sector público.

La FSP-UGT, considera tras un estudio del texto, que la reforma roza la inconstitucionalidad, ya que colisiona frontalmente con los principios constitucionales y es contraria a las estipulaciones del Empleado Público, de aplicación no solo a los funcionarios públicos, sino también al personal laboral.

La proliferación de despidos colectivos durante las próximas fechas aumentará, explica el sindicato.

“Los despidos que se lleven a cabo deberán ser, prácticamente en todo caso, extintivos, no siendo posibles los suspensivos o de reducción de jornada. La destrucción de empleo público, la amortización de plazas y el despido de interinos y temporales se va a ver incrementada con esta medida, lo que incidirá muy directamente en la calidad y cantidad de los servicios que se prestan⁵³”.

En tiempos de crisis los empleados públicos son considerados privilegiados por su estabilidad en el puesto de trabajo. La realidad, muestra que el gasto en personal supone un componente esencial del gasto de cualquier presupuesto de una

⁵¹ Fernández Fernández, R., 2012. Implicaciones de la Reforma Laboral en las Administraciones Pública. Ileon.com. <http://www.ileon.com/actualidad/015379/implicaciones-de-la-reforma-laboral-en-las-administraciones-publicas?d=print>

⁵² CASTILLO, M., 2012. *La reforma laboral facilitara los ERE en las Administraciones Públicas*. Expansión.com: <http://www.expansion.com/2012/02/14/funcion-publica/1329227270.html>

⁵³ CASTILLO, M., 2012. *La reforma laboral facilitara los ERE en las Administraciones Públicas*. Expansión.com: <http://www.expansion.com/2012/02/14/funcion-publica/1329227270.html>

administración. Resultando una vía de contención del déficit la reducción del gasto en personal, aliviando problemas de financiación y de liquidez. Tanto el RDL 3/2012, la Ley 3/2012 y el RDL 20/2012 se dirigen a facilitar este objetivo.

El RDL 20/2012, de 13 de julio, contiene una serie de medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas que afectan a la situación estatutaria o contractual del personal del sector público. *“La actual coyuntura económica y la necesidad de reducir el déficit público sin menoscabar la prestación de los servicios públicos esenciales, hace necesario mejorar la eficiencia de las Administraciones Públicas en el uso de los recursos públicos, con objeto de contribuir a la consecución del inexcusable objetivo de estabilidad presupuestaria, derivado del marco constitucional y de la Unión Europea⁵⁴”*.

Anteriormente a través RDL 20/2011, de 30 de diciembre trató de contener el gasto de personal, congelando las retribuciones del personal al servicio del sector público, la oferta de empleo público y fijando la jornada de trabajo del sector público estatal en 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, medidas que la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, en *“la disposición adicional septuagésima primera establece la jornada de trabajo mínima obligatoria en todas las Administraciones Públicas en el sentido de que la jornada de trabajo en promedio semanal no puede ser inferior a 37 horas y media⁵⁵”*.

El RDL 20/2012 establece que *“el proceso de consolidación fiscal y de sostenibilidad de las cuentas públicas exige de las Administraciones Públicas continuar adaptando una serie de medidas extraordinarias y cuya adopción debe ser urgente, dirigidas a racionalizar y reducir el gasto de personal de las Administraciones Públicas y a incrementar la eficiencia de su gestión. Se deben adoptar medidas que ahorren gastos de personal e, incrementen la calidad y*

⁵⁴ Preámbulo del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

⁵⁵ ALMONACID LAMELAS, V., 2012. *Importante reforma legal del empleo público*. Laleydigital.es

*productividad del empleo público*⁵⁶”. Las reformas contenidas tienen un doble sentido: de ahorro de costes y de organización del trabajo administrativo para incrementar la eficiencia.

*“En las reformas del régimen del empleo público que el RDL 3/2012 o la Ley 3/2012, no se ha hecho una revisión a fondo del régimen jurídico de los empleados públicos, especialmente del régimen funcionarial. El personal laboral se encuentra afectado ya por la reforma. Las medidas que se han adoptado están dirigidas a la contención del gasto, unas de forma directa y otras de forma indirecta, incrementando el tiempo de trabajo de los empleados públicos y adoptando medidas de reducción del absentismo*⁵⁷”.

Durante 2012, en las administraciones públicas se han eliminado bastantes puestos de trabajo, principalmente de carácter temporal y sobre los puestos de trabajo de carácter eventual.

El ritmo de destrucción en el empleo público fue mayor que en el privado: el público registró una caída del 7%, mientras que en el privado el empleo se destruyó a un ritmo del 4,3%. Es el segundo año en el que el sector público destruye puestos de trabajo: concretamente 219.000, casi siete veces más que en 2011, cuando se eliminaron 32.400 empleos públicos.

4.1. DESPIDOS POR CAUSAS EMPRESARIALES O ESTRATÉGICOS.

En la Disposición Adicional Segunda de la Ley 3/2012, de aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público, *“se añade una disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para remitir a lo dispuesto en los arts. 51 y 52 c) ET respecto a la tramitación de estos despidos colectivos y objetivos por las Administraciones Públicas, pero, como novedad, se detiene en establecer la*

⁵⁶ Preámbulo del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

⁵⁷ CASAS BAAMONDE, M. E. y RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (2012). *Las reformas de la reforma laboral de 2012*. Laleydigital.es.

definición y justificación de los despidos en el marco de lo público, adaptando la normativa general laboral a un sector supeditado al cumplimiento de los intereses generales de la comunidad para habilitar sin reservas su ejercicio⁵⁸”.

La definición de causas justificativas en su aplicación al sector público, son:

- Económicas, *“cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos⁵⁹”.*
- Técnicas, *“cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate⁶⁰”.*
- Organizativas, *“cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público⁶¹”.*

“Las insuficiencias presupuestarias sobrevenidas se refieren a aquellos supuestos en los que la previsión de ingresos se hizo en condiciones que no han resultado reales y, por tanto, no han servido para cubrir los gastos que se contemplaban en la presupuestación”⁶².

⁵⁸ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. “Incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre el empleo público. En especial, las medidas de reajuste de efectivos”. Boletín de Función Pública del INAP, núm. 8, 2002, pág. 6

⁵⁹ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

⁶⁰ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

⁶¹ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

⁶² RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. “Incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre el empleo público. En especial, las medidas de reajuste de efectivos”. Boletín de Función Pública del INAP, núm. 8, 2002, pág. 6.

Afecta al personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público. Resultado aplicable el régimen jurídico de los despidos colectivos y objetivos a los siguientes entes:

- *“La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.*
- *Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social.*
- *Los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las universidades públicas, las agencias estatales y cualesquiera entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia.*
- *Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, sea superior al 50 por 100.*
- *Los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a los que se refieren el artículo 6.5 de la Ley 30/1992 y la legislación de régimen local.*
- *Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades integradas en el sector público, o cuyo patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 por 100 por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.*
- *Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.*
- *Cualesquiera entes, organismos o entidades con personalidad jurídica propia, que hayan sido creados específicamente para satisfacer necesidades de interés general que no tengan carácter industrial o mercantil, siempre que uno o varios sujetos pertenecientes al sector público financien mayoritariamente su actividad, controlen su gestión, o nombren a más de la mitad de los miembros de su órgano de administración, dirección o vigilancia.*

- *Las asociaciones constituidas por los entes, organismos y entidades mencionados en las letras anteriores*⁶³.

*“Naturalmente, la posibilidad del despido objetivo en el seno de las Administraciones Públicas no ha producirse de forma indiscriminada y absolutamente libre sino que, como es obvio y de acuerdo con lo establecido en el art. 103.3 de la Constitución Española, se prevé la prioridad de permanencia para el personal laboral fijo que hubiera adquirido tal condición de acuerdo con los principio de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades en las que preste servicios el personal laboral que habrá de ser objeto del despido objetivo”*⁶⁴.

4.2. DESPIDO POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO AUN JUSTIFICADAS.

La Ley 3/2012 elimina la exigencia relativa al absentismo global de la plantilla. Posibilitando que las entidades públicas de dimensiones pequeñas como son las Administraciones Locales, se acojan a esta causa de despido objetivo para reducir personal. El texto queda redactado de la siguiente forma, *“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”*, correspondiéndole una indemnización de 20 días por año.

4.3. DESPIDO POR FALTA DE ADAPTACIÓN A LAS INNOVACIONES TÉCNICAS.

“La evolución de las tecnologías de la información y comunicación ha obligado a la mayor parte de las Administraciones Públicas, en cualquiera de sus ámbitos (tanto vertical como horizontal), a implementar soluciones de

⁶³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. “Incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre el empleo público. En especial, las medidas de reajuste de efectivos”. Boletín de Función Pública del INAP, núm. 8, 2002, pág. 6.

⁶⁴ VARELA AUTRÁN, B. (2012). *El despido objetivo en el sector público*. Laleydigital.es.

administración electrónica y de eGovernment (en definición acuñada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]), replanteando procedimientos intra-administrativos y redefiniendo sus tradicionales relaciones con los usuarios, tal y como pauta la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos⁶⁵”.

La carencia de formación de los trabajadores puede llevar que la Administración realice despidos de los trabajadores por falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo.

4.4. RÉGIMEN RETRIBUTIVO.

Respecto al régimen retributivo el RDL 20/2012 establece que *“se suprime durante el año 2012 la paga extraordinaria del mes de diciembre y la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de diciembre. Las pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquier otra percepción económica prevista con ocasión del cese en cualquier cargo, puesto o actividad en el sector público son incompatibles con cualquier retribución con cargo a los Presupuestos de las Administraciones Públicas, de los entes, organismos y empresas de ellos dependientes⁶⁶”.*

4.5. TIEMPO DE TRABAJO.

“Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas que no se ajusten a lo previsto en este artículo, en particular, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza” (RDL 20/2012, art. 8.3).

⁶⁵ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. “Incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre el empleo público. En especial, las medidas de reajuste de efectivos”. Boletín de Función Pública del INAP, núm. 8, 2002, pág. 11.

⁶⁶ Preámbulo del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

En cuanto al tiempo de trabajo, su art. 8.1 homogeniza el régimen de permisos de los funcionarios públicos reduciendo los días de libre disposición "por asuntos particulares" a tres días, modificando el artículo 48 del EBEP.

El art. 50 del EBEP es modificado a través del art 8.2 de RDL 20/2012, que establece como duración de las vacaciones anuales retribuidas veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, no considerando como hábiles los sábados.

4.6. INCAPACIDAD TEMPORAL.

En la misma línea se sitúa el art. 9 RDL 20/2012, que regula la prestación económica de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas y órganos constitucionales con la finalidad de reordenación de los trabajadores.

Respecto al personal incluido en el Régimen General de Seguridad Social y el personal laboral a su servicio, se permite, dentro de ciertos límites y condiciones, complementar las prestaciones que se perciban del Régimen General de la Seguridad Social, y respecto a los regímenes especiales de Seguridad Social del mutualismo administrativo se prevé *“cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad . A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, podrá reconocerse la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias⁶⁷”*.

⁶⁷ Artículo 9 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

4.7. DERECHOS SINDICALES.

En el ámbito de las Administraciones Públicas y organismos de ellas dependientes, el art. 10 del RDL 20/2012 ha reducido los permisos sindicales. El precepto ordena que los *“relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales”* actualmente existentes en los acuerdos para personal funcionario y estatutario, y en los convenios colectivos o acuerdos para el personal laboral, cuyo contenido exceda de lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Libertad Sindical y en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público *“se ajustarán de forma estricta a lo establecido en dichas normas”⁶⁸*, reduciendo así sensiblemente el tiempo retribuido concedido para realizar funciones sindicales y de representación o las dispensas totales de asistencia al trabajo.

El art. 12 del Real Decreto-ley 3/2012 determina, tanto para los funcionarios como para el personal laboral las unidades electorales en la Administración General del Estado. El art. 13 crea el registro de órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. El art. 14 establece una normativa similar sobre unidades electorales, créditos horarios y derechos sindicales en relación con el personal laboral que presta servicio exterior en la Administración.

4.8. LA SUSPENSIÓN DE LOS ACUERDOS, PACTOS Y CONVENIOS PARA EL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO.

Se establece como regla general en el art. 16, que *“suspenden y quedan sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público definido en el artículo 22 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos generales del Estado, suscritos por las Administraciones públicas y sus organismos y entidades que contengan cláusulas que se opongan a lo dispuesto en el presente título”⁶⁹*.

⁶⁸ Artículo 10 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

⁶⁹ Artículo 16 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

El Real Decreto-ley 20/2012 adopta así una postura revisora frente a ciertas cláusulas de los convenios o acuerdos colectivos vigentes, no reconociendo su valor vinculante. Además se confirma, en el art. 7 que modifica el art. 32 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece que *“se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación⁷⁰”*.

Complementándose la norma por lo dispuesto en la disposición adicional segunda, según la cual a los efectos de lo previsto en el artículo 32 y 38. 10 del Estatuto Básico del Empleado Público *“se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público⁷¹”*.

A partir de ahora, la eficacia vinculante de los pactos o acuerdos colectivos de la Administración Pública queda condicionada a que estas no deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico o financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público. Se trata de una fórmula de "descuelgue" de lo dispuesto en convenios o pactos colectivos sin límite de materias, y sin exigencia de consultas, salvo un deber de información a las organizaciones sindicales.

La negociación colectiva queda así sumamente limitada y condicionada, rozando los límites del derecho a la negociación colectiva que reconoce el art. 37 CE.

⁷⁰ Artículo 32 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

⁷¹ Artículo 32 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

4.9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

El art. 15 del RDL 20/2012 regula la *“asignación eficiente y evaluación de efectivos en la Administración del Estado”* y prevé *“las medidas y actuaciones requeridas para garantizar la asignación eficiente y la optimización de sus recursos humanos. Igualmente se fijarán sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de los empleados”*. La referencia a la asignación implica la revisión de posibles cambios o reestructuraciones organizativas del personal, confirmándose al encomendarse al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas analizar la distribución del personal en los distintos ámbitos de representación estatal. *“Se adoptarán criterios vinculantes de movilidad y asignación de puestos en dicho ámbito, teniendo la competencia para acordar, en su caso, los cambios de adscripción de puestos o redistribución de efectivos, que sean necesarios para una asignación más eficiente y adecuada de los recursos humanos”*⁷².

⁷² Artículo 15 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

5. CONCLUSIONES.

La situación económica por la que atraviesa España ha hecho necesario que el legislador tome diversas medidas, entre ellas y una de las más polémicas ha sido la referente al mercado laboral. El motivo que ha provocado este cambio en marco jurídico laboral ha sido que España cuenta con la tasa de paro más alta de toda Europa, superando el record histórico marcado en 1994 con 24,5% de la población activa.

Los puntos de vista de sindicatos y empresarios en relación a la reforma laboral son antagónicos, los primeros remarcan el hecho de que ha sido aprobada sin tener en cuenta los agentes sociales, del perjuicio que esta tiene para los derechos del trabajador para favorecer al empleador. Mientras que la patronal la apoya y la considera clave para ajustarse al marco económico actual.

La reforma laboral es una reforma profunda de materias como intermediación laboral, formación profesional, contratación, movilidad, modificaciones de las condiciones de trabajo, despidos objetivos, suspensión de contratos, etc., se trata por tanto de una autentica revolución en la normativa laboral . Entre las modificaciones más relevantes se encuentran la flexibilidad interna de las empresas, los cambios de suspensión y extinción de contratos, y la menor intervención de los Servicios Públicos de Empleo en la intermediación laboral a favor de las agencias de colocación privadas.

Otro de los objetivos perseguidos por la reforma laboral era garantizar un marco laboral “seguro”. Pero esta seguridad perseguida no se centra en los trabajadores, sino en los empresarios, para saber a qué atenerse sobre las consecuencias de las decisiones adoptadas. Este propósito se manifiesta en la flexibilidad, en la modificación de la estructura y contenidos de la negociación colectiva, de la voluntad de primar la resolución extrajudicial de los conflictos, de fortalecer el derecho a la formación permanente, impulsar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar entre otros. Otro de los beneficios de los empleadores, es la ayuda económica para la contratación de trabajadores en empresas de menos de cincuenta trabajadores. Por otro lado, la nueva regulación de la inaplicación de la

condiciones pactadas llamado descuelgue de los convenios colectivos sectoriales o territoriales, facilitando al máximo al empleador que podrá adaptar los salarios a las circunstancias cambiantes de su organización productiva. Flexibilizando en gran medida el procedimiento de inaplicación temporal del convenio aplicable a la empresa.

La imposición de un límite temporal a la vigencia de la ultraactividad de los convenios colectivos denunciados y vencidos, posibilitará partir de cero en la negociación.

La reforma de la negociación colectiva de nuestro sistema de relaciones laborales y de negociación colectiva, reduce el papel de los sindicatos y de las organizaciones patronales en el nivel sectorial e interprofesional y en el espacio del dialogo social.

El coste del despido es de especial trascendencia práctica, con nuevas reglas sobre la indemnización por despido. En el periodo de prueba en el contrato indefinido el empleador puede despedir al trabajador sin importar si hay justas causas o no, lo que significa que no hay lugar a ningún tipo de indemnización. La cuantía de indemnización por despido improcedente se ha visto reducida a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. En los despidos colectivos por causas económicas, la iniciativa empresarial será mayor, no precisará autorización administrativa, solamente el control judicial decidirá sobre la idoneidad y proporcionalidad del despido y si la indemnización debe ser veinte o treinta y tres días por año. Las sentencias posteriores a la Reforma laboral declaran la nulidad de estos despidos por no respetar la teoría del grupo empresarial en la presentación de pérdidas, no cumplir el periodo de consultas y por presentar la documentación incompleta generando indefensión en los trabajadores.

La tasa de paro juvenil superior al cincuenta y cinco por ciento, hace de este uno de los colectivos más golpeados por la crisis.

El nuevo contrato indefinido se desnaturaliza con el periodo de prueba con una falsa finalidad. El plazo es de doce meses con resolución contractual libre, no causal

y gratuita. Pudiéndose haber tomado otras alternativas como el establecimiento de indemnizaciones progresivas y crecientes por antigüedad, para amparar la consolidación de la estabilidad en el empleo.

La crisis económica por la que atraviesa el país, también se ha visto reflejada en el sector público, imponiéndose principios de contención y optimización de gestión de personal. Las plantillas de las Administraciones públicas han tenido que reajustarse para contener el endeudamiento. Las decisiones adoptadas por las Administraciones han resultado improvisadas, deslegitimadas y no entendidas por los trabajadores afectados, han carecido de un plan de ordenación de recursos humanos, de acuerdo con lo establecido en el EBEP. Igualmente han resultado arbitrarias al no aplicar los principios que reglamentan el acceso al empleo público de mérito y capacidad en los despidos por causas económicas, técnicas u organizativas. Pero no solamente las reformas emprendidas en el sector público afectan a la reducción de personal, sino también a su situación estatutaria o contractual. Entre las medidas adoptadas de forma directa o indirecta, se encuentran el incremento de la jornada de trabajo, la pérdida de días de libre disposición, la moderación de la prestación económica por incapacidad temporal, la anulación de pactos o convenios para realizar funciones sindicales o de representación y la búsqueda de eficiencia y optimización a través de la evaluación del desempeño.

Tras un año de reforma laboral, el balance que desprende el análisis de las variables cuantitativas entre la variación del PIB y el empleo, nos permite afirmar, que esta ha agravado la destrucción de empleo. Entre los colectivos más afectados se encuentran los trabajadores asalariados temporales públicos, los asalariados indefinidos privados y los ocupados a tiempo completo.

Aunque la reforma laboral ha ampliado el poder de decisión empresarial, nuestros derechos fundamentales colectivos continúan siendo tenidos en cuenta, como el derecho a la negociación colectiva, la libertad sindical, la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva, a través de la interpretación de Jueces y Tribunales.



Para finalizar, podemos concluir que la reforma laboral ha incrementado la conflictividad, no ha creado empleo, y no ha frenado la destrucción del mismo, ha empeorado las condiciones laborales de los trabajadores, disminuyendo la estabilidad en el empleo y su calidad.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA.

6.1. BIBLIOGRAFÍA.

ALMOMACID LAMELAS, V. (2012). *Importante reforma legal del empleo público*. Laleydigital.es.

BENTOLILLA, S y JANSEN, M. (2012). *Un primer análisis económico de la reforma laboral de 2012*. Actualidad Laboral, núm. 15, tomo 2.

CASAS BAAMONDE, M. E. y RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (2012). *Las reformas de la reforma laboral de 2012*. Relaciones Laborales, agosto 2012.

COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL DE UGT (2012). *Guía sindical para la reforma laboral*.

CRISTÓBAL RONCERO, R. (2012). *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Civitas, Núm. 154

FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2013). *Un análisis cuantificado de los efectos de la Reforma Laboral sobre el empleo*. Madrid: Colección estudios, núm: 61.

GABINETE ECONÓMICO DE CC.OO. (2013). *Un año de reforma laboral. Indicios de los efectos de la reforma laboral*. CCOO.

GARCÍA MURCIA, J. (2012). *La nueva reforma laboral: el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Derecho de los Negocios, núm. 258.

GIL PLANA, J. (2012). *La aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público*. Civitas, núm. 155.

MONTOYA MELGAR, A. (2012). *El contrato de trabajo tras la reforma laboral*. Civitas, Núm. 155.

NAVARRO, S. (2012). *Cuadro resumen: las 10 claves de la reforma laboral 2012*. Laleydigital.es.

ORELLANA CANO, A. M. (2012). *El procedimiento de despido colectivo tras la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Actualidad laboral, núm. 17, tomo 2.



ORTÍZ GARCÍA, P. (2013). *Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España*. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 31, Núm. 1.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2012). *Incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre el empleo público. En especial, las medidas de reajuste de efectivo*. Madrid: Boletín de Función Pública del INAP.

RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (2012). *Las claves de la reforma laboral de 2012*. Laleydigital.es.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (2012). *Indemnización por despido improcedente. A nueva indemnización por despido tras el RD-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE de 11 de febrero de 2012)*. Civitas, Núm. 154.

SECRETARÍA CONFEDERAL DE ACCIÓN SINDICAL DE CCOO. GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL DE CCOO (2013). *Guía sobre la reforma legal de la negociación colectiva*. Confederación Sindical de CCOO.

SECRETARÍA ACCIÓN SINDICAL-COORDINACIÓN ÁREA EXTERNA (2013). *Pronunciamientos judiciales. "Un año tras la reforma laboral"*. Gabinete técnico confederal.

SECRETARÍA ACCIÓN SINDICAL-COORDINACIÓN ÁREA EXTERNA (2013). *Se cumple el año de reforma laboral: evolución de la Negociación Colectiva*. Gabinete técnico confederal.

SECRETARÍA ACCIÓN SINDICAL-COORDINACIÓN ÁREA EXTERNA (2013). *Un año de reforma laboral: evolución de la contratación, el empleo y los despidos"*. Gabinete técnico confederal.

SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL FSP-UGT (2012). *La reforma laboral (real decreto ley 3/2012) y su incidencia en el personal laboral de las administraciones públicas*. GABINETE TÉCNICO FEDERAL.

TOSCANI GIMÉNEZ, D., 2012. *La modificación de condiciones de Trabajo en la reforma laboral 2012*. Civitas, núm. 155.

VARELA AUTRÁN, B. (2012). *El despido objetivo en el sector público*. Laleydigital.es.

6.2. REFERENCIAS DIGITALES.

REQUENA AGUILAR, A. (2013). *Un año de reforma laboral: más paro más precariedad*. Eldiario.es (consultado 01/05/2013): http://www.eldiario.es/economia/ano-reforma-laboral-paro-precariadad_0_98690331.html

NAVAS, J.A. (2013). *Un año de la Reforma Laboral: 850.000 puestos de trabajo menos*. Elmundo.es (consultado 30/04/2013): <http://www.elmundo.es/elmundo/2013/02/07/economia/1360264047.html>

MÁSTER, CURSOS Y OPOSICIONES, 2012. *Cuadro Comparativo: Modificaciones introducidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral*. Cef.es (consultado 17/03/2013): http://www.laboral-social.com/files-laboral/rd11_1995_p.pdf

HERRERO & HIDALGO ASESORES, (2012). *La reforma laboral – RDL 3/2012. Cuadros comparativos*. Ccoomadrid.es (consultado 15/03/2013): http://www.ccoomadrid.es/comunes/recursos/14/doc102599_La_reforma_laboral_o_portunidad_para_los_empresarios.pdf

GARCÍA CRUZ, F.J. (2012). *La reforma irrumpe en las administraciones públicas*. Editorial (Consultado 18/03/2013): <http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/032338ReformalaboralIrrumpe.pdf>

LEX NOVA, (2012). *Cuadro resumen novedades del R.D.-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Lex nova portal jurídico (CONSULTADO 05/03/2013): <http://portaljuridico.lexnova.es/articulo/JURIDICO/114271/cuadro-resumen-novedades-del-rd-l-3-2012-de-10-de-febrero-de-medidas-urgentes-para-la-reforma-del>

LEX NOVA, (2012). *Cuadro normativo comparativo antes y después del RD-Ley 3/2012*. Lex nova portal jurídico (CONSULTADO 05/03/2013): <http://portaljuridico.lexnova.es/articulo/JURIDICO/114806/cuadro-comparativo-normativo-antes-y-despues-del-rd-l-3-2012>

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (2012). *Implicaciones de la Reforma Laboral en las Administraciones Pública*. Ileon.com. (consultado 20/04/2013):



<http://www.ileon.com/actualidad/015379/implicaciones-de-la-reforma-laboral-en-las-administraciones-publicas?d=print>

CASTILLO, M., 2012. *La reforma laboral facilitara los ERE en las Administraciones Públicas*. Expansión.com (consultado 16/04/2013): <http://www.expansion.com/2012/02/14/funcion-publica/1329227270.html>

MAROTO, R., 2013. *Un año de reforma laboral, balance desolador*. Cincodías.com (consultado 17/04/2013): http://cincodias.com/cincodias/2013/02/26/economia/1361897243_145983.html

Sentencia nº 95/2012 de Audiencia Nacional - Sala de lo Social, 10 de Septiembre de 2012 (Consultado 15/04/2013): <http://audiencia-nacional.vlex.es/vid/399114378>

Sentencia nº 61/2012 de la Audiencia Nacional -Sala de lo Social, Sección 1ª de 28 mayo (Consultado 15/04/2013): <http://audiencia-nacional.vlex.es/vid/conflicto-colectivo-sustancial-razones-403309126>