

MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL MODIFICACIONES

NORMATIVA: Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE, de 7 de julio).

ENTRADA EN VIGOR : 8 de julio de 2012.

CONTENIDO:

Esta Ley es el resultado del trámite parlamentario del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, donde se recogen las medidas fundamentales de la reforma del mercado laboral.

La presente Ley introduce **algunas novedades** que vamos a reseñar:

PRIMERO.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA.

En la normativa anterior (Real Decreto citado) se había previsto, en defecto de Convenio o acuerdo de empresa, un cinco por ciento anual de distribución irregular de la jornada. En la Ley pasa a ser el **10%**, con un preaviso mínimo de cinco días.

SEGUNDO.- PERMISO RETRIBUIDO DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

Las 20 horas anuales de permiso retribuido previstas en el art. 23.3.ET para tal fin, se podrán acumular en un período de **5 años** (en lugar de los 3 previstos anteriormente). El derecho se entenderá cumplido cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

TERCERO.- DEFINICIÓN DE CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.

En relación con la suspensión del contrato o reducción de jornada, inaplicación de las condiciones del Convenio y despido colectivo, artículos 47, 82 y 51 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, cuando se habla de “disminución persistente del nivel de ingresos” ha de entenderse “**ingresos ordinarios**”.

Asimismo, y en los casos previstos anteriormente, la disminución de ingresos ordinarios o ventas durante 2 ó 3 trimestres consecutivos (según los casos) ha de entenderse en comparación a los **mismos trimestres** del año anterior.

Por otra parte, se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y **causas productivas** cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

CUARTO.- ULTRAActividad DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

Transcurrido **un año** desde la denuncia de un Convenio Colectivo sin llegar a un acuerdo sobre uno nuevo o sin producirse un arbitraje, el Convenio quedará sin efecto, salvo pacto en contrario, y se aplicará, si existiera, el convenio de ámbito superior correspondiente.

El R.D. Ley 3/2012 establece un plazo de ultraactividad de 2 años.

En los convenios ya denunciados a la entrada en vigor de **ésta Ley, el plazo de un año contará a partir de su entrada en vigor (8 de julio de 2012),**

QUINTO.- ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.

En relación con la suspensión hasta el 31 de diciembre de 2012 de la aplicación de la norma de conversión en indefinidos de los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses mediante dos o más contratos temporales, en los términos establecidos en el artículo 15.5 del ET, se precisa que quedará excluido del cómputo de los referidos veinticuatro y treinta meses el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas. Los períodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las fechas citadas se computarán en todo caso a los efectos indicados.

SEXTO.- DESPIDO COLECTIVO.

En relación con la regulación del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se remite a un futuro Reglamento (en el plazo de 1 mes) que determinaría la documentación necesaria a aportar a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral.

Asimismo, la representación de los trabajadores y la empresa podrá sustituir el período de consultas, o parte de él, por una mediación o arbitraje.

También se prevé que la Autoridad Laboral pueda intervenir con una mediación a petición de las partes o realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de ellas.

En materia de impugnación de despidos colectivos, se legitima al empresario para interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva cuando esta no haya sido impugnada por los representantes legales de los trabajadores. Dicha demanda habrá de formularse dentro de los veinte días siguientes a la finalización del plazo de veinte días del que disponen los representantes legales de los trabajadores para el ejercicio de su acción impugnatoria.

SÉPTIMO.- DESPIDO INDIVIDUAL POR CAUSAS OBJETIVAS.

Se modifica nuevamente el artículo 52-d) del ETT sobre la extinción del contrato por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes que supongan el 20% de jornadas hábiles en 2 meses consecutivos ó 25% en 4 meses discontinuos en un período de 12 meses. La **modificación** consiste en que en el primero de los casos citados se exige un 5% de absentismo en esos doce meses.

También se excluyen del cómputo las ausencias debidas a tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

OCTAVO.- NULIDAD DE LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN OBLIGATORIA ESTABLECIDA EN CONVENIO COLECTIVO.

Se establecen dos normas transitorias:

a) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se produzca después de la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, la nulidad de las cláusulas de jubilación forzosa se producirá a partir de la fecha de la citada finalización.

b) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se hubiera producido antes de la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, la nulidad se producirá a partir de esta última fecha.

NOVENO.- FISCALIDAD DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO RECONOCIDO COMO IMPROCEDENTE ENTRE LA ENTRADA EN VIGOR DEL R.D.L. 3/2012 Y LA LEY 3/2012.

Las indemnizaciones por despidos productivos desde la entrada en vigor del RDL 3/2012 (el 12 de febrero de 2012) hasta el día de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 estarán exentas de tributación en la cuantía que no exceda de la que hubiera correspondido en el caso de que el despido hubiera sido declarado improcedente, cuando el empresario así lo reconozca en el momento de la comunicación del despido o en cualquier otro anterior al acto de conciliación y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

Por otra parte, las indemnizaciones por despido o cese consecuencia de los expedientes de regulación de empleo en tramitación o con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012, que hubieran sido aprobadas por la autoridad laboral competente a partir del 8 de marzo de 2009, estarán exentas en la cuantía que no supere cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

DÉCIMO.- FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

Vuelve a modificarse el art. 33.8 del ET: “El Fondo de Garantía Salarial **abonará al trabajador** una parte de la indemnización equivalente a ocho días de salarios por año de servicio ...”. (En la redacción anterior se establecía que el Fondo de Garantía resarciría **al empresario** de la cuantía de esa parte de la indemnización).