

NOTA AL TRABAJO «LA REFORMA LABORAL DE 2012»

DOCTOR D. RAFAEL MORALES-ARCE*
*Académico de Número de la Sección de Ciencias Políticas
y de la Economía*

En el volumen 16.1 de nuestra Revista *Anales*, se publicó el artículo cuyo título se indica arriba, recogiendo el contenido inicialmente aprobado en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de 2012 (1).

Como se advirtió entonces, aunque el citado Real Decreto-ley se convalidó en el Congreso de los Diputados, su tramitación como proyecto de ley ha hecho posible la inclusión de algunas modificaciones recogidas ya en la Ley 3/2012, de «Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo» (2), modificaciones que tratamos de resumir en las líneas siguientes:

- Parece muy significativa la modificación referida a los contratos para la formación, admitiendo la posibilidad de ser utilizados por aquellas personas que estén cursando estudios de Formación Profesional, así como la posibilidad de su prórroga por acuerdo de las partes hasta en dos ocasiones, siempre que se respeten los tiempos máximo y mínimo establecidos para ellos.

Por otra parte, esta modalidad de contrato, incluso superada su máxima duración, puede reutilizarse, siempre y cuando el proceso de formación tenga como finalidad la obtención de diferente cualificación profesional.

Mientras la tasa de desempleo no baje del 15% de la población activa, los contratos de formación, aprendizaje y el nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores pueden suscribirse con personas que alcancen la edad de treinta años. En todo caso, este límite no afecta a los colectivos de personas discapacitadas ni a los sujetos a la inserción laboral.

- Tal y como se indicaba, las empresas de trabajo temporal han sido habilitadas para poder actuar como agencias de colocación, sin perjuicio de la obtención de la correspondiente autorización de la autoridad competente. No basta, por ello, la mera declaración de asunción de responsabilidad, aunque regirá el principio de silencio administrativo de carácter positivo.
- En relación a los permisos anuales de veinte horas retribuidas para las actividades de formación y promoción profesional, tal facilidad no se vincula al puesto de trabajo sino a la actividad de la firma, siempre y cuando se desarrolle en el

* Catedrático de Economía.

contexto de un programa de formación empresarial, independiente del derecho a la recepción de formación obligatoria que deba dispensar la empresa, pudiendo ampliarse la acumulación del permiso anual de veinte horas hasta las cinco anualidades.

- Respecto a la distribución irregular de la jornada de trabajo, se admite situar hasta en el 10% el tope de disposición libre para el empresario, debiendo preavisar al trabajador afectado con una antelación mínima de cinco días respecto a la fecha de entrada en vigor de la nueva jornada.
- Las personas discapacitadas, y para favorecer su proceso de rehabilitación, tendrán derecho a cambiar a otro centro de trabajo de ubicación distinta, siempre que existiera un puesto del mismo grupo profesional. Y, por su parte, a las víctimas de violencia de género o de terrorismo se les reconoce el derecho a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga en lugar distinto, reservándose el puesto de trabajo anterior durante un período de seis meses.
- La nueva ley hace precisiones importantes sobre el despido colectivo, entre las que hemos de destacar las siguientes:
 - En relación a la disminución de las cifras de ingresos y ventas durante tres trimestres consecutivos, se matiza que deben compararse con los mismos períodos del ejercicio anterior.
 - Cuando se promueva el despido, debe facilitarse, tanto a la autoridad laboral como a la representación de los trabajadores, toda la información que permita acreditar las causas del mismo.
 - Respecto al período de consultas, este puede sustituirse por un procedimiento de arbitraje o mediación. La autoridad laboral, si así lo solicitan las partes, podrá mediar entre ellas o prestar la asistencia que corresponda, sin excluir la verificación del cumplimiento del Plan de Recolocación para el caso de despidos de más de cincuenta trabajadores.
 - En el caso de despido colectivo de personal fijo perteneciente a instituciones públicas, la ley precisa que puede alegarse la situación de insuficiencia presupuestaria durante tres mensualidades consecutivas; los cambios en los medios o instrumentos de prestación del servicio público o causas organizativas que afecten a sistemas y métodos de trabajo. En todo caso, se respetará la prioridad de permanencia para el personal que hubiere ingresado en la institución por medio de un proceso selectivo que respete los principios de igualdad, mérito y capacidad que son habituales en la contratación pública.
- La evaluación de las causas de despido objetivo requerirán la consideración del período de un año para estimar el número de ausencias, excluyendo en dicho cómputo las que fueren debidas a un tratamiento por enfermedad grave o cancerígena.
- El proceso de negociación colectiva es, igualmente, objeto de algunas importantes precisiones:
 - La solicitud de «descuelgue», por causas económicas, del convenio colectivo vigente, requerirá que la disminución de las cifras de ingresos y ventas en los dos últimos meses sea comparada con los mismos períodos del ejercicio anterior.

- Durante el período de consultas para dicho «descuelgue», se mantienen las obligaciones derivadas en relación con la discriminación por razón de género.
 - Las discrepancias que pudieren surgir durante el período de consultas serán presentadas ante la Comisión Paritaria del Convenio; en su defecto, a través de los procedimientos establecidos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, sin excluir la posibilidad de acudir al arbitraje. Si tras ello, no hubiere acuerdo o no pudieran aplicarse los procedimientos indicados, podrá recurrirse a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o al órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma si el ámbito de su aplicación no excede del límite administrativo de la misma.
 - La denominada «ultra-actividad», que estaba limitada a un máximo de dos años, queda reducida a solo uno.
 - Respecto a las posibles cláusulas de «jubilación forzosa» en los Convenios Colectivos, la ley considera que tales cláusulas serán nulas, hecho que impedirá la extinción natural de un contrato de trabajo por la llegada a la edad ordinaria de jubilación.
- En relación a las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, se extienden a las personas mayores de cuarenta y cinco años, sin ningún tipo de exigencia adicional, así como las dirigidas a convertir en indefinidos los contratos de trabajo en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación en la edad de jubilación.
- La bonificación del 50% en la cuota será, igualmente de aplicación, para aquellas personas que, siendo cónyuges o familiares de trabajadores autónomos, colaboren con ellos en la realización del trabajo propio de su actividad.
- En el caso de las empresas que tengan como actividad profesional el turismo, comercio y la hostelería, se extiende la bonificación del 50% para aplicar a los trabajadores fijos discontinuos que mantuvieren en alta en los meses comprendidos de marzo a noviembre.
- En el caso de empresas participadas mayoritariamente por el sector público o apoyadas por el Fondo de Regulación Ordenada Bancaria (FROB), la nueva ley se refiere a las indemnizaciones por conclusión de los contratos mercantiles o de alta dirección, que, a fin de preservar la debida transparencia, estarán sometidas al control de legalidad desde la Abogacía del Estado.
- La aprobación de la Ley 27/2011 de actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (3), establecía una serie de requisitos para las aportaciones al Tesoro en el caso de despidos colectivos. En las firmas con más de cien trabajadores, y para los que tengan cincuenta o más años de edad, cuando se justifiquen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, deberán justificarse los niveles de beneficios en los dos años inmediatamente anteriores a la decisión del despido.

En definitiva, una norma que ha concitado grandes expectativas y que deseamos sea un paso adecuado en la normalización del sistema español de relaciones laborales, preciso para insertarnos en el bloque de los países que han sido capaces de reformar satisfactoriamente cuestiones tan necesarias tanto para nuestra competitividad como para la debida convivencia social.

Madrid, 24 de julio de 2012

REFERENCIAS

- (1) Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de 2012, sobre «Medidas urgentes para la reforma laboral». *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 11 de febrero de 2012.
- (2) Ley 3/2012, de 6 de julio, de «Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo». *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 7 de julio de 2012.
- (3) Ley 27/2011, de «Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social». *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 2 de agosto de 2011.