

CIRCULAR INFORMATIVA

Ref.: LABORAL Nº 44
Fecha: 13.07.2012

Asunto:
**Ley 3/2012 de Medidas Urgentes
para la Reforma del
Mercado Laboral:**

- **Medidas de reducción de la dualidad laboral y extinción de contratos.**
- **Modificaciones de la Jurisdicción Social.**

Estimado asociado:

Como continuación a nuestra Circular Laboral Nº 42 (Capítulos I y II) y la Nº 43 (Capítulo III) resaltamos a continuación **las novedades más importantes incorporadas en los Capítulos IV y V por la Ley 3/2012**, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, **respecto del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.**

(La Ley 3/2012 citada recoge y completa al Real Decreto-ley 3/2012, por lo que se pueden seguir las novedades del Capítulo IV y V que a continuación señalan sobre la Circular de CEIM Nº 16, de 17 de febrero.)

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

Limitación del encadenamiento de contratos temporales.

La novedad de la Ley es que **excluye del cómputo de veinticuatro meses dentro del periodo de treinta consecutivos** (establecido en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores), el tiempo transcurrido entre el **31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012** haya habido o no prestación de servicios, computándose como tiempo de trabajo realizado los periodos anteriores y posteriores a dichas fechas.

DESPIDO COLECTIVO: NUEVA REDACCIÓN DE LAS CAUSAS.

Extinción del contrato de trabajo.

Se incorpora al artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuándo se entiende que concurren causas económicas negativas.

La Ley 3/2012, aclara que **“En todo caso se entenderá que la disminución es persistente** (del nivel de pérdidas actuales o previstas o del nivel de ingresos o ventas) **si 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”**.

Eliminación de la autorización administrativa para despidos colectivos.

El artículo 51 del E.T. establece que **la comunicación** por el empresario de la apertura del periodo de consultas **tanto a los representantes legales como a la autoridad laboral, deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que se determinen reglamentariamente.**

El empresario y la representación legal de los trabajadores **podrán acordar en cualquier momento sustituir el periodo de consultas** en los despidos colectivos **por la mediación o el arbitraje** que deberá desarrollarse en el plazo máximo de 15 días naturales para empresas de menos de 50 trabajadores ó 3 días naturales para el resto de empresas.

Asimismo, la autoridad laboral durante ese periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, podrá llevar a cabo actuaciones de mediación o para buscar soluciones a los problemas planteados en el despido colectivo.

La autoridad laboral podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

En los casos de extinción de los contratos por fuerza mayor que deberá ser constatada por la autoridad laboral como recogía el Real Decreto-ley 3/2012, se incorpora en la Ley que, **correspondiendo a la empresa la decisión sobre la extinción de los contratos, surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, debiendo trasladar dicha decisión a los representantes de los trabajadores y también a la autoridad laboral.**

Plan de recolocación externa.

Cuando se lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de 50 trabajadores, la empresa deberá hacer un plan de recolocación externa como se establecía en el Real Decreto-ley 3/2012. **La Autoridad Laboral, a través del Servicio Público de Empleo Estatal,** verificará la

acreditación del cumplimiento del plan, y si no, requerirá a la empresa para su cumplimiento.

Extinción por causas objetivas.

El artículo 52 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, sobre extinción del contrato de trabajo por causas objetivas establece que por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo y la obligación de ofrecer al trabajador un curso para facilitar la adaptación, la Ley que comentamos establece que **el tiempo destinado a la formación se considerará de trabajo efectivo.**

El artículo 52 d) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, según lo establecido en el Real Decreto-ley 3/2012, precisa que en el despido por causas objetivas por faltas de asistencia al trabajo, el 20 por 100 de las jornadas hábiles como falta de asistencia a efectos de cómputo de absentismo lo serán en dos meses consecutivos. La Ley concreta que, **además, y siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5 por 100 de los días hábiles.**

Así también precisa que **no se computará como ausencias si obedecen a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.**

Despido improcedente.

El apartado 7 del artículo 18 de la Ley modifica el artículo 56 E.T. al precisar que será **la opción por la indemnización** la que **determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producido en la fecha del cese efectivo de trabajo.** (Antes era la fecha del abono de la indemnización).

Disposición adicional undécima.

Se añade una nueva Disposición transitoria vigésimo segunda a la Ley 35/2006. Las indemnizaciones por despidos producidos **desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, y hasta el 8 de Julio, estarán exentas en la cuantía que no exceda de la que hubiera correspondido en el caso de que éste 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.**

Se modifica también la letra e) del artículo 7 de la Ley 35/2006. Las **indemnizaciones** por despido o cese consecuencia de los **expedientes de regulación de empleo** a que se refiere la **disposición transitoria décima** de esta Ley, aprobados por la autoridad competente a partir **de 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 42 mensualidades.**

Disposición transitoria quinta. Indemnización por despido improcedente.

El apartado dos de la Disposición aclara el prorrateo por meses de los periodos inferiores a un año, de la indemnización de 45 días de salario por año o de 33 días de salario por año de servicio.

Disposición transitoria decimocuarta.

Incorpora normas transitorias que afecten a trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios.

Limitación a la cobertura del FOGASA.

El Real Decreto-ley 3/2012 establecía el resarcimiento por el FOGASA al empresario de una cantidad igual a 8 días por año de servicio, prorrateado en periodos inferiores al año, en el caso de extinciones de contratos indefinidos de empresas de menos de 25 trabajadores. La ley modifica el apartado 8 del artículo 33 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y establece que el **FOGASA abonará ese resarcimiento al trabajador.**

CAPÍTULO V.- MODIFICACIONES AL REAL DECRETO-LEY 3/2012 DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS, POR DESPIDO COLECTIVO Y OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN.

Se resaltan en negrita las novedades.

Despidos colectivos por causas económicas organizativas, técnicas o de producción derivadas de fuerza mayor.

La Ley 3/2012 establece en el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social que la decisión empresarial en estos despidos sólo podrá impugnarse por los **representantes sindicales si estos tienen implantación suficiente** en el ámbito del despido colectivo (El Real Decreto-ley no lo limitaba).

Asimismo **añade** como **motivo de impugnación** que la decisión extintiva se haya efectuado **vulnerando los derechos fundamentales y libertades públicas.**

El apartado 3 del artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social incorpora en la nueva Ley que, **cuando la decisión empresarial de despido colectivo** no haya sido impugnada por la representación legal de los trabajadores **o por la autoridad laboral, el empresario podrá interponer en el plazo previsto, demanda con el fin de que se declare ajustada a derecho su decisión.**

Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

El Real Decreto-ley suprimía el **apartado 11 del artículo 151** de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social 36/2011, que en la presente Ley adiciona un nuevo apartado 11 quedando en los siguientes términos:

La sentencia que deje sin efecto resolución administrativa por la que se produjesen extinciones de la relación de trabajo derivadas por fuerza mayor declara el derecho de los afectados a incorporarse al puesto de trabajo.

No obstante, si el empresario en los cinco días siguientes a la firmeza de la sentencia opta ante el órgano jurisdiccional por indemnizar a los trabajadores por despido improcedente, deberá comunicarlo a los trabajadores por escrito con la fecha de incorporación al trabajo dentro de los quince días siguientes a la referida firmeza.

El trabajador tendrá derecho en este caso a los salarios dejados de percibir desde la extinción y con la devolución de las cantidades percibidas como indemnización.

Disposición adicional cuarta. Control de la incapacidad temporal y mutas de accidentes de trabajo.

En el plazo de 3 meses el Gobierno, previa consulta a los interlocutores sociales, modificará el régimen jurídico de las MUTUAS para una más eficaz gestión de la I.T.

Disposición final decimonovena.

La Ley **vuelve a reproducir** el compromiso del Real Decreto-ley 3/2012, por el que el Gobierno en el plazo de **1 mes desde la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley el reglamento de procedimiento de despidos colectivos** y de suspensión de contratos y reducción de jornada, que desarrolle lo establecido en este Real Decreto-Ley, especialmente sobre periodo de consultas, información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral, así como los planes de recolocación y medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario.

Por último reseñar que la Ley incorpora varias disposiciones no destacadas en las Circulares Nº 42, 43 y 44, sobre Reforma Laboral, por no ser de directa aplicación en desarrollo o transitoriedad al contenido en la Ley 3/2012, o en modificación del Real Decreto-ley 3/2012.

La **Disposición vigésimo primera** señala la entrada en vigor de la Ley al día siguiente de su publicación en el B.O.E.

Pueden conocer el texto íntegro de la Ley 3/2012 en la siguiente dirección:

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf>

Para cualquier consulta puede ponerse en contacto con este Departamento. Un cordial saludo,

Beatriz Aguirre Cavero

Directora de Asuntos Laborales