

NOTA INFORMATIVA 4/2012

REFORMA LABORAL 2012

El BOE de 11 de febrer de 2012 publica el Reial Decret Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per la reforma del mercat de treball, que ha entrat en vigor el dia 12 del mateix mes, i que haurà de ser objecte de convalidació parlamentària per convertir-se en llei.

En aquelles qüestions on l'impacte de la reforma és menor s'intentarà explicar en què han consistit els canvis, i en aquelles qüestions on l'impacte és major, s'intentarà explicar com ha quedat la regulació legal en el seu conjunt.

| ÍNDEX | |
|--|-----------|
| Resum General | 3 |
| Primera Part : Mesures per afavorir l'ocupació dels treballadors | |
| La intermediació laboral: més negoci per les ETT i menys control públic en l'actuació de les empreses d'intermediació laboral | 5 |
| Els drets de formació dels treballadors i treballadores i la formació professional per l'ocupació | 6 |
| Nou contracte per la formació i l'aprenentatge | 8 |
| Programa de substitució de treballadors en formació per treballadors beneficiaris de prestacions d'atur | 18 |
| Segona Part : Mesures de foment de l'ocupació indefinida | |
| Derogació de la disposició addicional 1a. de la Llei 12/2001, que regulava el contracte pel foment de la contractació indefinida | 18 |
| El nou contracte de treball de caràcter indefinit | 19 |
| El contracte a temps parcial | 22 |
| La nova regulació del treball a distància | 24 |
| Les bonificacions de quotes per la transformació de contractes en pràctiques, de relleu i de substitució en indefinits | 25 |
| Tercera Part : Mesures per afavorir la flexibilitat interna de les empreses com alternativa a la destrucció d'ocupació | |
| Sistema de classificació professional i la mobilitat funcional | 26 |
| La mobilitat geogràfica | 28 |
| El temps de treball i la distribució irregular de la jornada de treball | 30 |
| La modificació substancial de les condicions de treball que no estan regulades per un conveni col·lectiu | 30 |
| L'empresa podrà, de forma unilateral, suspendre temporalment el contracte de treball i reduir, també temporalment, la jornada de treball | 33 |
| Els convenis col·lectius perden capacitat per regular millors condicions de treball | 40 |
| Quarta Part : Mesures per afavorir l'eficiència del mercat de treball i reduir la dualitat laboral | |
| L'encadenament de contractes temporals | 48 |
| L'acomiadament més fàcil, més ràpid i més barat per les empreses | 49 |
| Cinquena Part : Altres qüestions | |
| La igualtat efectiva entre dones i homes i les mesures en matèria de conciliació de la vida laboral, personal i familiar | 73 |
| Drets dels treballadors i treballadores en relació a les vacances anuals retribuïdes | 75 |
| El control de la situació d'incapacitat temporal per les mütues | 76 |
| Modificació de les regles del cobrament de la prestació d'atur en cobrament únic | 76 |
| Finançament, aplicació i control de les bonificacions i reduccions de les cotitzacions | 76 |
| Estratègia espanyola d'ocupació | 77 |
| Abast d'algunes disposicions derogatòries | 77 |

RESUM GENERAL

Per entendre els eixos fonamentals de l'actual reforma laboral cal tenir present que **quan el Reial Decret Llei exposa les mesures per afavorir l'ocupació, el que realment aquestes impliquen és:**

Disminuir el control públic sobre l'activitat de les empreses privades que fan el seu negoci (la llei diu que no poden cobrar als treballadors) amb la recerca de treballadors per les empreses, seleccionant-los, i facilitar que les ETT també facin activitat d'intermediació laboral.

Regular els drets formatius dels treballadors al servei de la mobilitat funcional unilateral de les empreses, i modificar, una altra vegada, el contracte per la formació i l'aprenentatge, per tal de fer-lo més atractiu per les empreses, en contra dels drets dels treballadors a la formació.

Incentivar econòmicament a les empreses perquè substitueixin treballadors temporals per treballadors indefinits.

Quan el Reial Decret Llei exposa les mesures de foment de la contractació indefinida, el que realment aquestes impliquen és:

Regular, amb el nom de contracte indefinit, un contracte temporal sense causa (1 any de prova), que pot incentivar a les empreses a substituir treballadors antics i fixes per nous treballadors precaris, si es tenen en compte els importants beneficis econòmics a favor de les empreses que utilitzin aquest nou contracte.

Flexibilitzar al màxim el contracte a temps parcial, permetent que es puguin fer hores extres, malgrat que el contracte sigui temporal. La modificació no té res a veure amb fomentar la contractació indefinida. Afectarà i perjudicarà de forma important a les treballadores, en la mesura que són les que tenen la immensa majoria de contractes a temps parcial.

Flexibilitzar el contracte de treball regulant el treball a distància, encara que es faci alternant aquesta modalitat de treball amb treball presencial al centre de treball de l'empresa.

Es bonifica econòmicament a les empreses si transformen contractes temporals en contractes fixes.

Quan el Reial Decret Llei exposa les mesures per afavorir la flexibilitat interna com alternativa a la destrucció d'ocupació, el que realment aquestes impliquen és:

Suprimir les categories professional com a paràmetre de classificació professional; en un futur només hi haurà grups professionals i

s'incrementa la facultat de les empreses de decidir, de forma unilateral, la mobilitat funcional.

Habilitar a les empreses perquè puguin obligar a una distribució irregular de la jornada de treball.

Incrementar la facultat empresarial unilateral a l' hora de decidir la mobilitat geogràfica dels treballadors i eliminar la possibilitat d'intervenció de l' Autoritat Laboral.

Incrementar la facultat empresarial a l' hora de decidir la modificació substancial de totes les condicions de treball no regulades als convenis col·lectius.

Regular la decisió exclusivament unilateral de l' empresa, també de les empreses públiques, a l' hora de suspendre temporalment el contracte de treball i de reduir temporalment la jornada de treball.

Modificar la regulació legal de la negociació col·lectiva en els següents sentits:

- Es facilita, encara més, el despenjament empresarial de pràcticament totes les condicions de treball regulades a un conveni col·lectiu, sigui sectorial o d' empresa. De fet el despenjament es podrà produir, via arbitratge obligatori, sense l'acord previ dels representants dels treballadors.
- S' estableix que els convenis col·lectius d' empresa s' aplicaran, sempre, de forma prioritària als convenis col·lectius sectorials, encara que els primers estableixin pitjors condicions de treball.
- Les empreses podran deixar d' aplicar les condicions regulades al conveni col·lectiu, si dos anys després d' haver-se denunciat, encara no hi ha un nou conveni; i malgrat no hi hagi un altre conveni col·lectiu d' àmbit superior que pugui ser aplicable.

Quan el Reial Decret Llei exposa les mesures per afavorir l'eficiència del mercat de treball i reduir la dualitat (entre treballadors fixes i temporals), el que realment aquestes impliquen és:

Es fa més fàcil, més ràpid i més barat acomiadar a tots els treballadors, també al personal laboral de les administracions i empreses públiques, sigui quina sigui la forma que l' empresa utilitzi per acomiadar. Es redueix l' import de la indemnització per acomiadament improcedent i s' eliminen els salaris de tramitació (salaris que es perceben des de que l'empresa acomiada al treballador fins que el jutge es pronuncia sobre la decisió empresarial).

I per si encara no fos suficient, el RDLI, fora del seu propi guió, també aprofita per:

Modificar els drets de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, vulnerant el principi d'igualtat efectiva entre dones i homes.

Anunciar que les mútues assumiran el control de totes les situacions d'incapacitat temporal dels treballadors.

PRIMERA PART : Mesures per afavorir l'ocupació dels treballadors

LA INTERMEDIACIÓ LABORAL: MÉS NEGOCI PER LES ETT I MENYS CONTROL PÚBLIC EN L'ACTUACIÓ DE LES EMPRESES D'INTERMEDIACIÓ LABORAL ¹

La reforma laboral del 2010 va legalitzar la intermediació laboral com a negoci. Per intermediació laboral s'entén l'activitat que es realitza per posar en contacte l'oferta i la demanda de treball, però de forma que el treballador només signa un contracte de treball amb l'empresa per la qual acaba treballant. Buscar i seleccionar treballadors - com qualsevol altra mercaderia - per les empreses és un negoci empresarial.

L'any 2010 es va considerar que es tractava de legalitzar, encara que de forma regulada, la intermediació laboral com un negoci privat, i es va donar accés a les agències privades a la gestió del servei públic de la intermediació.

Les empreses de treball temporal van ser excloses, per la reforma de l'any 2010, del negoci de la intermediació laboral, perquè es dediquen a un altre negoci: el de contractar laboralment a treballadors per cedir-los a una altra empresa, amb la qual el treballador cedit no té cap contracte malgrat que sigui l'empresa on efectivament treballa.

Ara, el RDLI 3/2012 legalitza que les ETT també es puguin dedicar al negoci de la intermediació laboral, en les mateixes condicions legalment establertes per a qualsevol altre tipus d'empresa.

Però no només fa això; el RDLI 3/2012 també modifica un dels requisits legals més importants perquè una empresa es pugui dedicar a la intermediació laboral: l'obligació d'obtenir una autorització administrativa.

¹ .- Va ser objecte d'anàlisi a la Nota Informativa núm. 9/2010 del CERES. Vegeu text de la Nota a: <http://www.ccoo.cat/ceres/documents/informes/0000001078.pdf>, pàgines 53 i 54.

Per poder-se dedicar a la intermediació laboral és necessari fer una sol·licitud al Servei Públic d'Ocupació corresponent; fins l'11 de febrer de 2012, si una empresa feia la sol·licitud i en el termini d'un mes no rebia cap resposta de l'Administració, es considerava denegada la sol·licitud per poder realitzar l'activitat d'intermediació. Aquesta denegació administrativa es justificava, a la llei, per la necessitat de garantir la protecció dels treballadors. Dit en altres paraules, hi ha un risc d'abús reconegut contra els treballadors en l'activitat d'intermediació i, per això, ha d'haver un control estricte per part de l'Administració.

Ara, a partir del 12 de febrer de 2012, si en el termini de 30 dies no hi ha resposta administrativa a la sol·licitud d'una empresa per fer activitats d'intermediació laboral, es considera que la resposta és positiva i l'empresa pot començar a fer activitats d'intermediació. En un any, i només perquè ho ha decidit una llei, ha desaparegut el risc d'abús contra els treballadors (**nou apartat 2. de l'article 21 bis de la Llei d'Ocupació**).

Per això, el RDL 3/2012, de 10 de febrer, **modifica l'article 16 apartat 3. de l'ET, l'article 1. i la lletra b). de l'apartat 1. de l'article 2. de la Llei d'ETT.**

Via lliure per les ETT

I, a partir del 12 de febrer de 2012, les ETT que tinguin l'autorització definitiva com ETT, podran presentar una declaració responsable de que actuaran responsablement i complint la legalitat, i podran iniciar, de forma automàtica, les activitats d'intermediació, d'acord amb la Disposició Transitòria Primera del RDL 3/2012.

I fins que no els hi sigui facilitat el número d'autorització com agència de col·locació, la única cosa que han de fer és fer constar que són una ETT en les activitats que facin com agència de col·locació.

En aquest aspecte, la reforma laboral del PP, més que un conjunt de mesures per afavorir la contractació de treballadors, és una victòria del lobby de les ETT.

ELS DRETS DE FORMACIÓ DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES I LA FORMACIÓ PROFESSIONAL PER L'OCUPACIÓ

Si s'hagués de resumir la reforma laboral feta per RDL 3/2012 en aquest aspecte, es podria dir que els drets formatius dels treballadors estan al servei de la mobilitat funcional i de les facultats empresarials.

Posteriorment, en un apartat específic, s'analitzaran les modificacions que el RDLl fa en matèria de classificació professional i de mobilitat geogràfica.

Pel que fa als drets individuals en matèria formativa

EL RDLl 3/2012 modifica l' **article 4. apartat 2. b). de l' ET**, on es regulen els drets dels treballadors en la relació de treball i l' **article 23 de l' ET**, sobre promoció i formació professional al treball, per afegir que el dret a la promoció i formació professional també inclou la formació dirigida a l' adaptació del treballador a les modificacions del seu lloc de treball.

Aquest dret del treballador anirà a càrrec de l'empresa, que podrà obtenir crèdits específics destinats a la formació. I el temps que els treballadors dediquin a la formació es considerarà temps efectiu de treball.

També es regula, a l' **article 23 de l' ET**, sobre promoció i formació professional al treball, un nou dret dels treballadors a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball, acumulables les 20 hores, per un període de fins a 3 anys (60 hores en aquest cas). La concreció de la utilització de les hores de formació es fixarà, de comú acord, entre el treballador i l' empresa. Amb aquesta regulació legal és fàcil pensar en les enormes dificultats que tindran les treballadors per fer efectiu el permís.

Aquest nou dret podria estar vinculat a la creació d' un xec de formació destinat a finançar el dret individual a la formació dels treballadors, que, d'acord amb la **Disposició Final 3a del RDLl 3/2012**, el Govern consultarà amb els agents socials, en aquest cas per avaluar la seva conveniència; el RDLl 3/2012 no ha previst un termini.

Tota la formació que rebi el treballador durant la seva vida de treball, d'acord amb el Catàleg de Qualificacions Professionals, s' haurà d'inscriure en una mena de "compte de formació" que estarà associat al número d'afiliació a la Seguretat Social. Els serveis públics d'ocupació són els que tenen l' obligació de fer les anotacions corresponents, als efectes anteriors. L' efectivitat d'aquesta mesura està pendent del desplegament reglamentari que faci el Govern, sense que s' hagi previst cap termini per fer-lo (Disposició Final 2a. del RDLl 3/2012).

En matèria de formació professional per l' ocupació

El RDLl 3/2012, també modifica el Reial Decret 395/2007, de 23 de març, de regulació del subsistema de formació professional per l'ocupació.

Es modifica **l' article 22 del RD 395/2007**, que regula la programació i la gestió, a l' àmbit estatal, de la formació d' oferta ² per afegir que els serveis públics d' ocupació estatals i de les comunitats autònomes hauran d' especificar a cadascuna de les convocatòries les accions formatives que tinguin caràcter prioritari, sense perjudici de les assenyalades per les comissions paritàries sectorials. Les accions formatives prioritàries han de tractar d' anticipar la formació del nou model productiu, apostant pels sectors més innovadors.

També es modifica **l' article 24**, que regula els plans de formació dirigits prioritàriament als treballadors ocupats, per afegir que l'execució dels plans, tant en l' àmbit estatal com en l'autonòmic, es podrà realitzar, no només per les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, sinó també pels centres i entitats de formació degudament acreditats i inscrits al Registre de Centres i Entitats de Formació.

Finalment, es modifica **l' Ordre TAS/718/2008, de 7 de març**, que regula les bases reguladores de les subvencions públiques destinades al finançament de la formació professional d' ocupació d' oferta.

Es suprimeix de l' apartat 1. de l' article 3., que regula els requisits que han de complir els beneficiaris de les subvencions, els paràgrafs que atorgaven la condició de beneficiaris als col·lectius de treballadors i socis de l' economia social i al col·lectiu de treballadors autònoms, de les subvencions destinades a finançar els plans de formació intersectorials per a la formació.

NOU CONTRACTE PER LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE ³

Entrada en vigor i règim transitori del contracte per a la formació i l'aprenentatge

El nou contracte per a la formació i l' aprenentatge va entrar en vigor a partir del 31 d' agost de 2011, com a conseqüència d' una profunda reforma feta pel Govern del PSOE a l' article 11. 2. de l' ET.

² .- 1. *La oferta de formación profesional para el empleo tiene por objeto ofrecer a los trabajadores, tanto ocupados como desempleados, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y para el acceso al empleo.*

³ .- Aquest nou contracte, que es va regular pel RDLl 10/2011 al modificar l' article 11 de l' ET, ja va ser analitzat a la Nota Informativa núm. 8/2011. Vegeu text de la Nota des de: <http://www.ccoo.cat/ceres/documents/informes/0000001100.pdf>

Ara, el Govern del PP torna a reformar en profunditat aquest contracte de treball.

Els contractes per a la formació signats abans del 31 d'agost de 2011 es regiran per la normativa legal i convencional vigent en la data de la seva signatura. A l'hora d'analitzar l'adequació a la legalitat d'un contracte per a la formació signat abans del 31 d'agost de 2011 caldrà tenir en compte la redacció de l'article 11.2. de l'ET vigent en el moment de la seva signatura i el que el conveni col·lectiu d'aplicació pugui establir, sempre que no sigui contrari a la legalitat.

Als contractes que es signin a partir del dia 12 de febrer de 2012 també els hi són d'aplicació les modificacions que ha fet el RDL 3/2012.

Els projectes de les escoles tallers, cases d'oficis i tallers d'ocupació que s'haguessin aprovat o estiguessin pendents d'aprovació per convocatòries efectuades abans del 31 d'agost de 2011, podran utilitzar la modalitat del contracte per a la formació vigent en el moment de l'aprovació del projecte o de la convocatòria ⁴.

Per la seva importància, s'analitzarà, de forma integral, la regulació legal d'aquest contracte i, en el seu cas, es farà esment de les modificacions introduïdes per l'actual reforma laboral de febrer de 2012.

Regulació legal del contracte per a la formació i l'aprenentatge

L'article 11.2. de l'ET regula el nou contracte "*per a la formació i l'aprenentatge*"; es tracta de la substitució de l'anterior contracte per a la formació.

Amb l'objectiu que els joves adquireixin una formació professional i a la vegada treballin, s'incentiva a les empreses perquè utilitzin aquest nou contracte; entre els incentius a les empreses cal destacar:

- L'increment de l'edat màxima que pot tenir el treballador o treballadora contractats.
- L'increment del temps de treball efectiu en detriment del temps de formació teòrica.
- La reducció de la quantia del salari que l'empresa haurà de pagar al treballador.
- El fet que la formació teòrica es faci - sense cap tipus de cost econòmic per l'empresa - per part del sistema de formació professional per l'ocupació o pel sistema educatiu.

⁴ .- Resolució de 31 d'agost de 2011, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE, 3 de setembre de 2011).

- El fet que també es pugui fer a les empreses que disposin d'instal·lacions i personal adequats als efectes d'acreditar la competència o la qualificació professional.
- La reducció del 100 % de les cotitzacions a la Seguretat Social.

Malgrat aquests importants incentius, és dubtós que aquest contracte de treball sigui utilitzat per les empreses com a conseqüència, no només de la situació de crisi econòmica, sinó també de la necessària complementarietat entre el treball efectiu i la formació teòrica.

Objecte del contracte

El contracte per a la formació i l'aprenentatge té per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança de l'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per l'ocupació o del sistema educatiu.

Es tracta d'un aprofundiment de la reforma laboral de l'any 2010 (Llei 35/2010). L'objecte central i l'eix vertebrador del règim jurídic del nou contracte és l'adquisició d'una qualificació professional de les regulades al Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals; en altres paraules, és l'obtenció d'una qualificació professional a través de la formació teòrica i el treball efectiu.

Edat

A partir del 31 d'agost de 2011 el contracte es podia subscriure amb treballadors majors de 16 anys i menors de 25 anys, que no tinguessin la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional o el sistema educatiu, per subscriure un contracte en pràctiques.

Si s'aplica a persones amb discapacitat no hi ha el límit màxim d'edat de 25 anys.

El RDLI del PP amplia, amb caràcter general i independentment d'on es treballi, l'edat del treballador que pot ser contractat per ser format fins a 30 anys, i es podrà contractar amb aquesta edat fins que la taxa d'atur no es situï per sota del 15%.

L'aprovació d'aquests canvis ha suposat la derogació de la Disposició Transitòria 7a de la Llei 35/2010, que elevava el límit d'edat dels treballadors contractats per la formació, fins el 31 de desembre de 2011, fins els 30 anys.

Nombre de contractes per a la formació i l'aprenentatge que es poden realitzar en una mateixa empresa i llocs de treball que es poden cobrir amb aquest contracte

El RDL 10/2011 del PSOE ja va suprimir les facultats que fins el 30 d'agost de 2011 tenien els convenis col·lectius sectorials i d'empresa.

Amb aquesta supressió ha desaparegut la incentivació i la facultat -legalment concedida- dels convenis col·lectius sectorials i d'empresa, per fixar el nombre màxim de contractes a utilitzar per les empreses, i per delimitar els llocs de treball que es poden cobrir amb aquest tipus de contracte de treball.

Aquesta modificació de l'article 11.2. de l'ET pretenia tenir efectes sobre els convenis col·lectius que es signessin a partir de l'entrada en vigor de la modificació, però també sobre els convenis col·lectius que ja estaven en vigor el 31 d'agost de 2011.

En aquest darrer sentit, la Disposició Addicional 5a. del RDL 10/2011 va regular que les referències contingudes als convenis col·lectius sobre el contracte per a la formació, s'havien d'entendre realitzades al contracte per a la formació i l'aprenentatge, en la mesura en què no s'oposessin o contradiguessin la regulació d'aquest contracte de treball vigent a partir de 31 d'agost de 2011.

Aquesta doble regulació - supressió de la remissió expressa als convenis col·lectius i no-aplicació de les previsions dels convenis col·lectius ja vigents que siguin contràries a la nova regulació- planteja dubtes i problemes.

Què podran dir els convenis col·lectius sobre el contracte per a la formació i l'aprenentatge?

Sembla clar que podran establir un nombre màxim de contractes que es podran celebrar per una empresa, en la mesura que no hi ha una previsió legal contrària a fer-ho.

Més dubtes planteja la possibilitat que el conveni col·lectiu pugui delimitar els llocs de treball que es cobreixin amb el contracte per a la formació i l'aprenentatge, perquè podria ser contrari a l'article 11.2 de l'ET impedir la cobertura d'un lloc de treball que requereixi d'una qualificació professional prèviament existent al Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals.

Quines previsions dels convenis col·lectius ja vigents poden ser contràries a la nova regulació legal?

Tal com ja s'ha dit seria legal la previsió d'un conveni col·lectiu que establís un nombre màxim de contractes de treball a signar a una

empresa, però seria contrària al nou article 11.2 la previsió d' un conveni col·lectiu que impedis signar un contracte de treball per cobrir un lloc de treball pel qual hi ha establerta una qualificació professional.

Durada mínima i màxima del contracte

A partir del 31 d'agost de 2011, la durada mínima ha sigut d' 1 any i la màxima de 2 anys, amb possibilitat de pròrroga de 12 mesos més.

Aquesta possibilitat de pròrroga, que només fou vigent pels contractes signants entre el 31 d'agost de 2011 i l' 11 de febrer de 2012, estava legalment a:

- Que la requerissin les necessitats del procés formatiu del treballador en els termes que s' estableixin reglamentàriament ⁵.
- Que calgués ateses les necessitats organitzatives o productives de les empreses d' acord amb el que estableixi el conveni col·lectiu ⁶.
- A que el contracte s'hagués subscrit amb treballadors que no estiguessin en possessió del títol de graduat en Educació Secundària Obligatòria ⁷.

Pels contractes que es signin a partir del 12 de febrer de 2012, la durada màxima s' incrementa fins a 3 anys, i el conveni col·lectiu, de qualsevol àmbit, podrà establir diferents durades del contracte, ateses les necessitats organitzatives o productives de les empreses, però en cap cas podrà el contracte ser inferior a 6 mesos ni superior a 3 anys.

Les situacions d' IT, risc durant l' embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, interrompran el còmput de la durada del contracte.

A la finalització del contracte

Finalitzada la duració del contracte el treballador no pot ser contractat ni per la mateixa ni per una altra empresa amb la mateixa modalitat contractual per la mateixa activitat laboral o ocupació objecte de la qualificació professional associada al contracte, però sí per una de diferent, segons ha afegit el RDLl 3/2012. En definitiva, un mateix treballador pot estar des dels 16 anys fins quasi els 33 anys amb diferents contractes per la formació i l'aprenentatge, a fi d'obtenir diferents qualificacions.

⁵ .- Aquesta qüestió resta pendent de la regulació reglamentària que pugui fer el Govern; però s' haurà de referir necessàriament a necessitats del procés formatiu del treballador.

⁶ .- Només si el conveni col·lectiu aplicable ho regula expressament es podrà prorrogar 12 mesos el contracte per a la formació i l' aprenentatge, per raons organitzatives i productives de l' empresa.

⁷ .- En aquest cas la pròrroga de 12 mesos del contracte per a la formació i l'aprenentatge és el resultat de la lliure voluntat de les dues parts.

No es pot utilitzar el contracte per a la formació i l'aprenentatge per cobrir el mateix lloc de treball si ja ha estat ocupat amb anterioritat pel mateix treballador per un temps superior a 12 mesos.

Si el treballador continua treballant després de la finalització del contracte, no se li podrà imposar un nou període de prova i la durada del contracte per a la formació i l'aprenentatge es computarà a efectes d'antiguitat a l'empresa.

Formació teòrica

Les previsions legals sobre la formació teòrica del contracte són:

1a.- Que el treballador contractat ha de rebre la formació teòrica inherent al contracte de treball, directament d'un centre formatiu de la xarxa regulada a la Disposició Addicional 5a. de la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, sense perjudici que també es pugui fer a les empreses que disposin d'instal·lacions i personal adequats als efectes d'acreditar la competència o la qualificació professional.

2a.- Que l'activitat laboral del treballador ha d'estar relacionada amb les activitats formatives.

3a.- El RDL 3/2012, de 10 de febrer, ha suprimit l'obligatorietat que la formació teòrica del contracte per a la formació i l'aprenentatge permeti obtenir el títol de graduat en Educació Secundària Obligatòria, en cas que el treballador contractat amb aquesta modalitat no estigui en possessió d'aquesta titulació.

4a.- Reglamentàriament, es regularà el sistema d'impartició i les característiques de la formació dels treballadors en els centres formatius i a les empreses, en règim d'alternança amb el treball efectiu. Les activitats formatives podran incloure formació complementària referida al Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals per adaptar-se a les necessitats dels treballadors i de les empreses.

5a.- Els aspectes relatius al finançament de l'activitat formativa s'han de regular reglamentàriament.

Qualificació o competència professional obtinguda

La qualificació o competència professional adquirida a través del contracte per a la formació i l'aprenentatge serà objecte d'acreditació d'acord amb la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional.

El treballador podrà sol·licitar de l'administració pública competent l'expedició del corresponent certificat de professionalitat, títol de formació professional o, si és el cas, acreditació parcial acumulable.

Temps de treball efectiu

El nou article 11.2. de l' ET estableix que el temps de treball efectiu ha de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives. Aquesta previsió ve reforçada pel fet que l' objecte del contracte és l'obtenció de la qualificació professional; però l' adaptació de l' horari de treball efectiu a l' horari de les activitats formatives als centres formatius serà, amb tota seguretat, una font de problemes de difícil solució i potser fins i tot causa de la manca d' interès, per part de les empreses, a l' hora d' utilitzar el contracte.

El temps de treball efectiu no pot ser superior, durant el primer any del contracte al 75% i, establert ara per RDL del PP, durant els 2n i 3r anys al 85% de la jornada màxima prevista al conveni col·lectiu o, en el seu defecte, a la jornada màxima legal.

En tot cas, el nou article 11.2 de l' ET deixa clar que durant el contracte per a la formació i l' aprenentatge no es poden realitzar hores extraordinàries, excepte si es tracta de preveure o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents. Tampoc es poden realitzar treballs nocturns ni treball a torns.

Retribució

Es fixarà en proporció al temps de treball efectiu, d' acord amb el que estableixi el conveni col·lectiu. En el cas de la retribució, el conveni col·lectiu podrà establir una retribució superior a la mínima legal.

En cap cas, podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps efectiu de treball.

La Llei 35/2010, de reforma laboral, havia incrementat el salari d'aquest contracte durant el segon any; el salari no podia ser inferior a la quantia íntegra del SMI, malgrat el temps de formació teòrica. A partir d'ara, el salari legal serà durant tota la durada del contracte de treball, com a mínim, el valor del SMI en proporció al temps de treball efectiu.

Acció protectora

Comprendrà totes les contingències, situacions protegides i prestacions, inclosa la protecció d' atur i la cobertura del Fons de Garantia Salarial. El RDL 10/2011 no fa cap tipus de modificació.

El RDLI 10/2011 va facultat al Govern per adaptar la regulació del contracte per a la formació i l'aprenentatge per les persones amb discapacitat

El RDLI facultà al Govern per adaptar la regulació legal del contracte per a la formació i l'aprenentatge amb l'objectiu d'afavorir les oportunitats d'ocupació i de formació de les persones amb discapacitat. A febrer de 2012, encara no s'ha aprovat aquesta regulació.

Reduccions de quotes a la Seguretat Social pel contracte per a la formació i l'aprenentatge

A partir del 12 de febrer de 2012, les reduccions de quotes de la Seguretat Social a l'empresa i al treballador deixen d'estar condicionades a que el contracte de treball suposi un increment de la plantilla de l'empresa.

Es deroga l'article 2 del RDLI 10/2011, sobre reduccions de quotes en els contractes per la formació i l'aprenentatge aplicable als contractes signats des del 31 d'agost de 2011 fins l'11 de febrer de 2012.

En relació als contractes signants entre el 31 d'agost de 2011 i l'11 de febrer de 2012, i pel que fa al còmput de la plantilla de l'empresa, a fi de poder constatar que el nou contracte de treball suposa un increment de la plantilla, s'aplica l'article 1.9. del RDLI 1/2011, d'11 de febrer ⁸.

Reducció de quotes empresarials per la realització d'un contracte per a la formació i l'aprenentatge

Les empreses que hagin signat contractes per a la formació i l'aprenentatge a partir del dia 31 d'agost de 2011 amb treballadors aturats, inscrits a l'oficina d'ocupació, tindran dret, durant tota la vigència del contracte:

- A la reducció del 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes i professionals, atur, fons de garantia salarial i formació professional, si el contracte es realitza per una empresa de menys de 250 treballadors.

⁸.- La fórmula matemàtica per calcular que efectivament es produeix aquest increment és la següent:

El promig diari dels treballadors fixes i temporals en els 90 dies anteriors a la contractació o transformació bonificada, excloent els contractes indefinits o temporals extingits - durant els 90 dies -, per acomiadament disciplinari declarat com procedent, per dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador.

L'empresa ha de mantenir el nivell d'ocupació al qual ha arribat amb la contractació bonificada durant el període de duració de la bonificació.

L'incompliment per part de l'empresa de les anteriors obligacions donarà lloc al pagament de les cotitzacions no ingressades.

- A la reducció del 75% si el contracte es realitza per una empresa de 250 ó més treballadors.

Reducció de quotes dels treballadors per la realització d' un contracte per a la formació i l' aprenentatge

El treballador contractat amb un contracte per a la formació i l'aprenentatge, en les condicions anteriors, tindrà dret a una reducció del 100% de les quotes a la Seguretat Social, durant tota la vigència del contracte i també de la pròrroga.

Si el contracte per a la formació i l' aprenentatge es converteix en indefinit

L' empresa tindrà dret a una reducció en la quota empresarial a la Seguretat Social de 1.500 euros/any, durant 3 anys si el contracte convertit a indefinit és per a un home, i de 1.800 euros/any si és per a una dona.

Si el contracte s' ha signat entre el 31 d' agost de 2011 i l' 11 de febrer de 2012, la transformació haurà de suposar un increment del nivell d'ocupació fixa a l' empresa. Per calcular aquest increment s' aplicarà la fórmula exposada a la nota al peu de pàgina número 8 (vegeu pàgina anterior), però només es prendrà com a referència el promig diari de treballadors amb contractes indefinits.

Si el contracte s' ha signat a partir del 12 de febrer de 2012, la transformació no haurà de suposar un increment del nivell d' ocupació fixa a l' empresa.

Previsions específiques respecte a l' activitat formativa i el finançament dels contractes per la formació i aprenentatge signats entre el 31 d' agost de 2011 i l' 11 de febrer de 2012

Primer.- Si existeix títol de formació professional o certificat de professionalitat relacionats amb el treball efectiu a realitzar, i centres disponibles per impartir la formació teòrica, l'activitat formativa s'iniciarà, prèvia sol·licitud per part de l'empresa, una vegada autoritzada pels serveis públics d' ocupació de les comunitats autònomes, que hauran de comunicar-ho al Servei Públic d'Ocupació de l' Estat a efectes de control de l' aplicació de les bonificacions que corresponguin.

Segon.- Si no existeix títol de formació professional o certificat de professionalitat relacionats amb el treball efectiu a realitzar, ni centres disponibles per impartir la formació teòrica, l' activitat formativa estarà constituïda pels continguts mínims orientatius establerts al fitxer d'especialitats formatives per les ocupacions o especialitats relatives a l'activitat laboral contractada; si no existeixen aquests continguts

mínims orientatius, estarà constituïda pels continguts formatius determinats per les empreses o comunicats per les empreses al Servei Públic d'Ocupació de l'Estat, a fi que siguin validats en el marc del Sistema Nacional d'Ocupació.

En aquest cas, la durada de l'activitat formativa s'adequarà a les característiques de l'activitat laboral respectant, en tot cas, el nombre d'hores establert per Servei Públic d'Ocupació de l'Estat.

La formació s'haurà de realitzar directament per l'empresa o a través de centres autoritzats pel Servei Públic d'Ocupació de l'Estat.

La qualificació o competència professional serà objecte d'acreditació d'acord amb l'article 11.2. del RD 395/2007, de 23 de març.

Tercer.- En els dos supòsits anteriors, les empreses podran finançar el cost de la formació teòrica inherent al contracte per la formació i l'aprenentatge per mitjà de bonificacions a les quotes empresarials a la Seguretat Social, amb càrrec a la partida prevista al pressupost del Servei Públic d'Ocupació de l'Estat.

Previsions específiques respecte a l'activitat formativa i el finançament dels contractes per la formació i aprenentatge signats a partir del dia 12 febrer de 2012

Primer.- Si existeix títol de formació professional o certificat de professionalitat relacionats amb el treball efectiu a realitzar, i centres disponibles per impartir la formació teòrica, l'activitat formativa s'iniciarà, prèvia sol·licitud per part de l'empresa, una vegada autoritzada pels serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes o pel Servei Públic d'Ocupació de l'Estat, en l'àmbit de les seves competències.

Els serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes hauran de comunicar-ho al Servei Públic d'Ocupació de l'Estat a efectes de control de l'aplicació de les bonificacions que corresponguin.

Segon.- Pels contractes per la formació i l'aprenentatge signats entre el 12 de febrer de 2012 i l'11 de febrer de 2013, si no existeix títol de formació professional o certificat de professionalitat relacionats amb el treball efectiu a realitzar, ni centres disponibles per impartir la formació teòrica, l'activitat formativa estarà constituïda pels continguts mínims orientatius establerts al fitxer d'especialitats formatives per les ocupacions o especialitats relatives a l'activitat laboral contractada; si no existeixen aquests continguts mínims orientatius, estarà constituïda pels continguts formatius determinats per les empreses o comunicats per les empreses al Servei Públic d'Ocupació de l'Estat, als efectes de la seva validació en el marc del Sistema Nacional d'Ocupació.

En aquest cas, la durada de l'activitat formativa s'adequarà a les característiques de l'activitat laboral respectant, en tot cas, el nombre d'hores establert per Servei Públic d'Ocupació de l'Estat.

La formació s'haurà de realitzar directament per l'empresa o a través de centres autoritzats pel Servei Públic d'Ocupació de l'Estat.

La qualificació o competència professional serà objecte d'acreditació d'acord amb l'article 11.2. del RD 395/2007, de 23 de març.

Tercer.- En els dos supòsits anteriors les empreses podran finançar el cost de la formació teòrica inherent al contracte per la formació i l'aprenentatge per mitjà de bonificacions a les quotes empresarials a la Seguretat Social, amb càrrec a la partida prevista al pressupost del Servei Públic d'Ocupació de l'Estat.

PROGRAMA DE SUBSTITUCIÓ DE TREBALLADORS EN FORMACIÓ PER TREBALLADORS BENEFICIARIS DE PRESTACIONS D'ATUR

Totes les empreses, independentment del nombre de treballadors podran substituir als treballadors durant els períodes de temps en què participin en activitats formatives finançades per les administracions públiques, per treballadors aturats que cobrin les prestacions d'atur. Fins ara només se'n podien beneficiar les empreses de menys de 100 treballadors.

SEGONA PART : Mesures de foment de l'ocupació indefinida

DEROGACIÓ DE LA DISPOSICIÓ ADDICIONAL 1a. DE LA LLEI 12/2001, QUE REGULAVA EL CONTRACTE PEL FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA

A partir del 12 de febrer de 2012 ja no es pot subscriure aquest tipus de contracte. Sembla que amb el nou contracte indefinit, amb un any de prova, ja n'hi ha prou.

Per això la Disposició Transitòria 6a. del RDLI 3/2012, de 10 de febrer, estableix una regla especial per l'extinció dels contractes indefinits pel foment de la contractació indefinida.

Quan el contracte extingit sigui un contracte indefinit pel foment de la contractació indefinida, i hagi estat signat abans del 12 de febrer de 2012, la indemnització es calcularà d'acord amb la normativa vigent en el moment de signar-se; si l'acomiadament es fa per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció i és declarat improcedent judicialment o reconegut com improcedent per l'empresa, la indemnització serà de 33 dies de sou per any d'antiguitat amb un màxim de 24 mensualitats. Aquesta indemnització és la que el RDLl 3/2012 estableix pel futur per qualsevol tipus d'extinció contractual declarada improcedent.

Si l'extinció d'aquest tipus de contracte de treball es fa per acomiadament disciplinari i és declarat o reconegut com improcedent, la indemnització serà de 33 dies de sou per any d'antiguitat amb un màxim de 24 mensualitats, però a raó de 45 dies de sou per any d'antiguitat pels períodes treballats abans del 12 de febrer de 2012, com s'analitzarà en un apartat posterior.

BONIFICACIONS ALS CONTRACTES VIGENTS

Es continuaran regint per la normativa legal vigent en el moment de signar-se el contracte o en el moment d'iniciar-se el gaudiment de la bonificació o reducció.

EL NOU CONTRACTE DE TREBALL DE CARÀCTER INDEFINIT

Es tracta d'un nou contracte de treball de caràcter, legalment, indefinit; encara que sembla que és indefinit més per raons estadístiques i per la infinita perversió del llenguatge del conjunt del RDLl, que per la realitat que sembla que generarà.

A la pràctica, aquest nou contracte "indefinit" substitueix el contracte indefinit pel foment de la contractació indefinida (Derogat per la Disposició Derogatòria única apartat 1. lletra a). del RDLl 3/2012).

És un contracte de treball indefinit i a temps complet.

A aquest contracte de treball li són d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i les previsions dels convenis col·lectius relatives als contractes indefinits, **excepte la durada del període de prova, que serà, en tot cas, d'un any.**

Aquest contracte és una mena de contracte temporal d'1 any, però sense causa, en la mesura que permet que l'empresa acomiadi al treballador, durant el període de prova, sense cap motiu.

Només podrà ser utilitzat per empreses que, en el moment de fer el contracte, tinguin menys de 50 treballadors i podran contractar treballadors de qualsevol edat, però només els que tinguin una determinada edat i alguna altra circumstància generaran les bonificacions i els incentius a favor de les empreses.

Limitació a la utilització d'aquest contracte

Encara que es tracti d'una limitació molt dèbil, s'ha de dir que no podrà utilitzar aquest contracte l'empresa que en els 6 mesos anteriors hagi realitzat extincions de contractes de treball per causes objectives declarades improcedents per sentència judicial o hagi acomiadat col·lectivament. La limitació a la utilització d'aquest contracte per les empreses, no s'hauria de fer dependre de que el treballador acomiadat porti a l'empresa a judici i que es dicti sentència, perquè en la majoria d'acomiadaments no s'arriba fins aquest extrem i no per això han deixat de produir-se. Es tracta, com ja s'ha dit, d'una limitació a les empreses molt fàcil de complir.

L'anterior impediment afectarà només a les extincions i acomiadaments produïts a partir del 12 de febrer de 2012, i només per a la cobertura dels llocs de treball del mateix grup professional que tinguin els afectats per l'extinció i per al mateix centre o centres de treball.

Compatibilització del salari i el cobrament de la prestació d'atur

El RDL 3/2012 preveu la possibilitat que el treballador, a partir de la seva contractació per l'empresa, podrà, si vol, cobrar també el 25 % de la quantia de la prestació contributiva d'atur, pendent de cobrar.

Aquesta previsió -cobrar el 100 % del salari de l'empresa (el contracte ha de ser per temps complet) i a la vegada cobrar el 25 % de la prestació d'atur- sembla respondre al fet que, en la mesura que el treballador ha d'acceptar obligatòriament l'oferta de treball (pel compromís d'activitat que subscriu) el RDL preveu que pel seu treball cobri menys del que cobra de la prestació d'atur i la forma de "compensar-li" la pèrdua econòmica és donant-li dret a cobrar el 25% de l'atur.

Si el treballador opta per cobrar aquest 25 % consumeix prestació d'atur, i si opta per no cobrar-lo mantindrà el dret a les prestacions d'atur pendents de cobrar, d'acord amb les previsions legals sobre suspensió i extinció del dret a l'atur.

Incentius fiscals per les empreses

1r.- Si el primer contracte que l'empresa fa és amb un treballador de menys de 30 anys, l'empresa tindrà una deducció fiscal de 3.000 euros.

2n.- A més a més, si es contracten persones aturades que cobrin la prestació contributiva d'atur, l'empresa tindrà dret a una altra deducció fiscal en un import equivalent al 50% de la prestació d'atur que el treballador encara no hagi cobrat en el moment de signar el contracte, amb el límit, però, del 12 mensualitats, i d'acord amb les següents regles:

- El treballador ha d'haver cobrat l'atur durant, com a mínim, 3 mesos.
- L'import de la deducció fiscal ha de quedar determinat a l'inici del contracte i no es podrà modificar per cap tipus de circumstància que es pugui produir posteriorment.
- L'empresa haurà de requerir al treballador perquè aporti, abans de la signatura del contracte, un certificat del Servei Públic d'Ocupació de l'Estat sobre l'import de la prestació contributiva d'atur que el treballador encara no hagi cobrat en el moment de signar el contracte.

Bonificacions a les quotes empresarials a la Seguretat Social

Si el treballador contractat està aturat i inscrit a les oficines d'ocupació, i forma part d'algun dels següents col·lectius:

a).- Jove entre 16 i 30 anys, ambdós inclosos. L'empresa té dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social durant 3 anys, en la quantia de:

83,33 euros al mes (1.000 euros a l'any) durant el 1r. any.
91,67 euros al mes (1.100 euros a l'any) durant el 2n. any.
100 euros al mes (1.200 euros a l'any) durant el 3r. any.

Si el contracte el signa una treballadora en un sector on hi hagi menys dones treballant, l'import de la bonificació s'incrementa en la quantia de 8,33 euros mes (100 euros a l'any).

b).- Major de 45 anys, inscrit a l'oficina d'ocupació al menys els 12 mesos immediatament anteriors a la contractació. L'empresa té dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social durant 3 anys, en la quantia de 108,33 euros al mes (1.300 euros a l'any).

Si el contracte el signa una treballadora en un sector on hi hagi menys dones treballant, l'import de la bonificació serà de 125 euros al mes (1.500 euros a l'any).

Les anteriors bonificacions seran compatibles amb altres ajuts públics previstos amb la mateixa finalitat, però en cap cas la suma de les bonificacions podrà superar el 100% de la quota empresarial.

Els anteriors incentius i bonificacions obliguen a l'empresa a mantenir al treballador contractat almenys 3 anys treballant des de la data d'inici del contracte. Si acomiada al treballador durant el període de prova haurà de tornar els beneficis i les bonificacions de les quals ja s'hagi beneficiat.

Aquesta obligació no es considera infringida si el contracte d'extingeix per acomiadament disciplinari declarat o reconegut com a procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador.

A aquest contracte de treball indefinit li són d'aplicació les mesures d'impuls de la contractació indefinida ja existents (Llei 43/2006, de 29 de desembre).

EL CONTRACTE A TEMPS PARCIAL

Es modifica l' **article 12 apartat 4. lletra c). de l' ET**, sobre regulació de les regles del contracte a temps parcial.

Cal tenir present el següent:

- El contracte a temps parcial és aquell contracte que es formalitza per realitzar un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet.
- El contracte a temps parcial permet la realització de les hores complementàries que s'especifiquen al mateix contracte, només si el contracte és de caràcter indefinit, sempre que es facin d'acord amb el que regula el mateix article 12.
- El contracte a temps parcial no permet la realització d'hores extres, **i això és el que modifica el RDL 3/2012.**

L' article 12, apartat 4. c). queda redactat així:

c) Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

Las horas extraordinarias realizadas en el contrato a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado uno de este artículo.

A la pràctica, aquesta nova regulació comportarà que:

Es podran realitzar hores extres en tots els contractes a temps parcial, indefinits i temporals i, per això, la reforma que es fa en matèria de temps parcial no té res a veure amb el foment de la contractació indefinida, malgrat la seva ubicació dins el capítol II del RDLI.

En els contractes a temps parcial indefinits s' hauran de treballar les hores "ordinàries" contractades, més les hores complementàries que constin al contracte de treball, més les hores extres.

En els contractes a temps parcial temporals s' hauran de treballar les hores "ordinàries" contractades, més les hores extres.

Encara que el nombre màxim d' hores extres sigui el proporcional a la jornada a temps parcial contractada (sembla que les hores complementàries no haurien de computar-se en aquest sentit), cal recordar que les hores extres que es compensin en temps de descans (en aquest cas es podria parlar de distribució irregular de tota la jornada a temps parcial contractada) no computen com a tals a efectes del màxim d' hores extres que es poden realitzar legalment.

Hores extres i cotització a la Seguretat Social

La retribució percebuda pel treballador en concepte d'hores extres ha de ser computada per determinar la base de cotització, tant de les contingències comunes com de les professionals.

El tipus de cotització per contingències comunes serà del 28,30 %, del qual el 23,60% serà a compte de l'empresa i el 4,70% a càrrec del treballador, i el tipus de cotització per contingències professionals serà el que estableix la Llei 42/2006, de 28 de desembre, i serà exclusivament a càrrec de l'empresa.

La cotització de les hores extres es computarà també per calcular la base reguladora de les prestacions per contingències comunes.

Però, si no es modifica expressament l' article 211 apartat 1., segon paràgraf, de la LGSS, és dubtós que la cotització per les hores extres sigui computada per calcular la base reguladora de la prestació contributiva d' atur.

Les anteriors normes sobre hores extres són aplicables a tots els treballadors inclosos en el Règim General de la Seguretat Social, excepte als treballadors i treballadores dels Sistemes Especials de

Treballadors Agraris per compte aliè, Empleats de la Llar, Minería del Carbó i Treballadors de la Mar.

Per l'efectivitat de la cotització de les hores extres en el contracte a temps parcial és necessari el desplegament reglamentari.

LA NOVA REGULACIÓ DEL TREBALL A DISTÀNCIA

Es modifica l' article 13 de l' ET

El contracte de treball a domicili passa a denominar-se treball a distància i es fan importants modificacions amb l'objectiu de regular de forma més flexible la pròpia organització de treball de l' empresa, i també el teletreball amb ús intensiu de noves tecnologies.

La nova regulació consisteix en:

1a.- Fins ara el treball a domicili no es podia realitzar al centre de treball de l' empresa. S' havia de fer al domicili del treballador o en un altre lloc. Ara es podrà realitzar treball al centre de l' empresa sempre que el treball que es realitzi fora sigui preponderant. Aquesta regulació, que contempla el que ja és una realitat, contribuirà a la relació individualitzada dels treballadors amb l'empresa i dificultarà, com ja ho està fent, l' activitat col·lectiva dels representants dels treballadors, en tots els àmbits de la relació de treball.

2a.- El contracte de treball haurà de ser per escrit, i si l' acord de treball a distància es produeix durant la vigència d' un contracte de treball preexistent, l' empresa estarà obligada a complir amb l'article 8.3. de l'ET, on s'estableix l'entrega als representants dels treballadors de la còpia bàsica del contracte i també, en el seu cas, de l'acord de treball a distància.

3a.- El treballador a distància tindrà idèntics drets que la resta de treballadors, excepte aquells drets que siguin inherents a la prestació presencial del treball; tindrà dret a percebre, com a mínim, la retribució total corresponent al grup professional o funcions. Aquesta previsió sembla que es pot convertir en una font de conflictes, que poden ser de difícil solució com a conseqüència del caràcter individualitzat del treball a distància. Segur que hi haurà problemes a l' hora de saber, a efectes aplicatius a les empreses, quins són els drets inherents a la prestació presencial del treball, encara que la referència expressa a "retribució total" sembla indicar que s' hauran de respectar tots els conceptes retributius, malgrat que no hi hagi treball presencial.

Tenen dret a l'accés efectiu a la formació professional per l' ocupació, i l'empresa els ha d' informar de l' existència de vacants presencials.

4a.- Els treballadors a distància tenen dret a l'adequada protecció de la seguretat i salut en el treball, i l'empresa és l'obligada i responsable del compliment de la legalitat.

5a.- Els treballadors hauran d'estar adscrits a un centre de treball de l'empresa per tal que puguin exercir tots els drets de caràcter col·lectiu.

LES BONIFICACIONS DE QUOTES PER LA TRANSFORMACIÓ DE CONTRACTES EN PRÀCTIQUES, DE RELLEU I DE SUBSTITUCIÓ EN INDEFINITS

S' incentiva econòmicament a:

- Les empreses que en el moment de la contractació tinguin menys de 50 treballadors.
- Als treballadors autònoms.
- A les societats laborals o cooperatives (si han optat per l'aplicació del Règim General de la Seguretat Social).

La condició és que facin fixes als treballadors que tenen contractats en pràctiques, amb contracte de relleu i com a substituïts per anticipació de l'edat de jubilació⁹. Els incentius són una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social de 41,67 euros per mes (500 euros/any), durant 3 anys. Si es contracta una treballadora, la bonificació serà de 58,33 euros per mes (700 euros/any).

Aquests treballadors fets fixes seran objectiu prioritari en els plans de formació per a persones ocupades, a fi d'incrementar la seva qualificació professional.

⁹ .- Contracte de treball que l'empresa ha de signar amb un treballador per substituir a un treballador de 64 anys que anticipa la seva jubilació. Es regula al Reial Decret 1194/1985, de 17 de juliol, que malgrat que ha estat derogat, amb efectes d'1 de gener de 2013, per la Disposició Derogatòria de la Llei 27/2011, sobre reforma de la Seguretat Social, continua vigent pel que fa als contractes que ja s'hagin signat.

TERCERA PART : Mesures per afavorir la flexibilitat interna de les empreses com alternativa a la destrucció d'ocupació

El Títol que el RDLl 3/2012, de 10 de febrer, li ha donat al Capítol III és "*Mesures per afavorir la flexibilitat interna a les empreses com alternativa a la destrucció d'ocupació*".

Amb l'objectiu d'evitar la destrucció d'ocupació, el RDLl regula:

- La modificació del sistema de classificació professional i la mobilitat funcional.
- La distribució irregular de la jornada de treball.
- La mobilitat geogràfica.
- La modificació substancial de les condicions de treball no regulades a un conveni col·lectiu.
- La suspensió temporal del contracte de treball i la reducció temporal de la jornada, per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o les derivades de força major.

Algunes d'aquestes qüestions ja va ser objecte de nova regulació per la reforma laboral de l'any 2010; ara, el RDLl 3/2012 profunditza en la modificació legal, amb l'objectiu d'ampliar les facultats unilaterals de les empreses a l'hora de decidir qualsevol tipus de modificació de les condicions de treball i, també, per regular la decisió unilateral de l'empresa per suspendre temporalment el contracte i per reduir temporalment la jornada, fins el 70% de la jornada completa, sense necessitat d'autorització administrativa, ni acord amb els representants dels treballadors. En altres paraules, s'imposa la flexibilitat decidida unilateralment per l'empresa, en lloc de la flexibilitat negociada entre agents socials.

SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I LA MOBILITAT FUNCIONAL

Es modifica l' **article 22 de l' ET** per fer desaparèixer les categories professionals dels sistemes de classificació professional que han de regular els convenis col·lectius; a partir d'ara només hi podrà haver grups professionals. Quan més ampli és el paràmetre de classificació més alta és la polivalència exigible als treballadors i treballadores.

Tant és així que la Disposició Addicional 9a. del RDLl 3/2012 obliga als convenis col·lectius a que, en el termini d'un any, adaptin el seu sistema de classificació professional suprimint les categories professionals.

Aquesta regulació legal constitueix una ingerència a la lliure voluntat de les parts negociadores dels convenis col·lectius; i continuarà sent possible que els convenis col·lectius regulin sistemes de classificació professional amb categories professionals.

Dit això, el **nou article 22 de l' ET**:

- Elimina les categories professionals.
- Regula que els grups professionals podran incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador.
- Suprimeix la definició de categoria professional equivalent.
- Al contracte de treball inicial o per mitjà d' un acord posterior (és a dir, als contractes de treball ja vigents) s' assignarà al treballador un grup professional i s' establirà com a contingut de la prestació de treball totes les funcions o només alguna de les del grup professional. És la regulació de la polivalència funcional des de l' inici del contracte, o des del moment en què l' empresa ho decideixi.
- Estableix que en els casos de mobilitat funcional dins del mateix grup professional i també entre diferents grups professionals, l'equiparació no es produirà atenent a les funcions prevalents sinó a les funcions que es facin durant més temps i, en aquest sentit, es modifica la regulació actual que establia el paràmetre de la prevalença a l' hora de determinar a quin grup o categoria corresponien els treballs realitzats.

I el **nou article 39 de l' ET** regula la mobilitat funcional així:

1r.- La mobilitat funcional es farà d' acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per fer el treball i amb respecte a la dignitat del treballador.

Encara que s' ha suprimit que les dues circumstàncies anteriors (titulacions i dignitat) actuïn com a límits a la mobilitat funcional, continuen sent límits clars; l' empresa no pot, legalment, obligar a un treballador a fer una feina per la qual sigui necessària una titulació que el treballador no té, i tampoc el pot obligar, legalment, a fer-li fer una feina contrària a la seva dignitat.

2n.- La resta de qüestions queden, més o menys, igual com fins ara.

La mobilitat funcional per realitzar funcions superiors o inferiors, d' un grup professional diferent al qual està ubicat el treballador, és possible, però només si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i només pel temps imprescindible. En aquest cas, l' empresa ha de comunicar la seva decisió i les raons que la justifiquen als representants dels treballadors.

La mobilitat funcional de l' article 39 de l' ET és una facultat unilateral de l' empresa; no es tracta d' una modificació substancial de les condicions de treball que hagi de ser tramitada per l' article 41 de l' ET.

LA MOBILITAT GEOGRÀFICA

La mobilitat geogràfica, que comporta canvi de residència del treballador, només és possible per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que la justifiquin. Fins aquí la regulació segueix igual.

Ara, es modifica l' **article 40 apartat 1. de l' ET.**

Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció

El RDLI 3/2012 modifica **l' apartat 1. de l' article 40 de l' ET** i amplia les causes que les empreses poden al·legar, en la mesura que afegeix que es consideraran raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa.

I a partir del 12 de febrer de 2012 no serà necessari, per l' existència de les causes, que l' adopció de les mesures de mobilitat geogràfica contribueixin a millorar la situació de l' empresa a través d' una més adequada organització dels recursos per afavorir la seva posició competitiva al mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

Aquesta modificació, que també trobarem a la nova regulació legal de les causes de les modificacions substancials de les condicions de treball, pretén eliminar els paràmetres que conformen la legalitat de l'existència de les causes, per fer-ho més fàcil a les empreses i per intentar reduir el control judicial sobre les seves decisions. Aquesta qüestió es tractarà de forma més específica al parlar de les causes dels acomiadaments col·lectius.

Nombre de treballadors afectats perquè el trasllat tingui caràcter col·lectiu

Es modifica, **a l' apartat 2. de l' article 40 de l' ET**, l' escala sobre nombre de treballadors en el sentit que serà un trasllat col·lectiu si, en un període de 90 dies, afecta al menys a:

- a).- 10 treballadors, en empreses de menys de 100.
- b).- Al 10%, en empreses d' entre 100 i 300 treballadors.

c).- 30 treballadors, en empreses de més de 300 treballadors. (Fins ara era, en empreses de 300 o més treballadors). Es fa difícil entendre el sentit de la modificació, perquè el 10% de 300 treballadors són 30 treballadors, i, en conseqüència, si la mesura afecta a 30 treballadors seria de caràcter col·lectiu en aplicació dels dos apartats, el b). i el c).

Procediment a seguir en cas de mobilitat geogràfica

També es fa una modificació a l' **apartat 2. del mateix article 40 de l'ET**, sobre procediment per dur a terme un trasllat geogràfic de caràcter col·lectiu.

Fins ara, l' **article 40.2. de l' ET** regulava una possible intervenció de l' Autoritat Laboral que podia paralitzar l' efectivitat del trasllat i ordenar l' ampliació del termini d' un mes fins a un màxim de 6 mesos perquè el treballador s' incorporés al nou centre de treball.

Ara, el RDLI suprimeix aquesta possible intervenció de l' Autoritat Laboral, i la incorporació del treballador al nou centre de treball s'haurà de produir, necessàriament, en els 30 dies; aquest termini només es podrà qüestionar si es formula una demanda judicial contra el trasllat, i, si es sol·licita al jutjat social l' adopció d' una mesura cautelar consistent en paralitzar l' efectivitat del trasllat.

Prioritats de permanència

Es modifica l' **apartat 5. de l' article 40 de l' ET**, per regular expressament que un conveni col·lectiu o un acord durant el període de consultes podran establir prioritats de permanència - quins treballadors no poden ser afectats pel desplaçament geogràfic - a favor de treballadors amb càrregues familiars, majors d' una determinada edat o persones amb discapacitat, entre altres possibles col·lectius. Això, que ja era possible, ara es regula expressament a l' ET.

La resta de qüestions que l' article 40 de l' ET estableix sobre mobilitat geogràfica continuen igual. En aquest sentit, s' ha de dir que no hi ha una previsió expressa en el sentit que si hi ha acord entre l' empresa i la representació dels treballadors, es presumeix que són certes les causes justificatives de la mobilitat geogràfica.

EL TEMPS DE TREBALL I LA DISTRIBUCIÓ IRREGULAR DE LA JORNADA DE TREBALL

El RDLI 3/2012, de 10 de febrer, fa una modificació, merament formal, a l' **article 34. 2. de l' ET**.

La modificació que ja es va introduir a la reforma de la negociació col·lectiva de l' any 2011 en el sentit que si el conveni col·lectiu no regulava la distribució irregular de la jornada, s' entenia que l'empresa, de forma unilateral, podia distribuir irregularment fins a un 5% de la jornada de treball, ara es regula a l' article 34.2. de l' ET i deixa d'estar regulada a l' article 85.

LA MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL QUE NO ESTAN REGULADES PER UN CONVENI COL·LECTIU

Es tracta de la modificació substancial de les condicions de treball que ara l' **empresari ja pot decidir unilateralment**, tant si és de caràcter individual, com si és de caràcter col·lectiu (en aquest cas, amb període de consultes amb els representants dels treballadors).

Les modificacions que es fan són les següents:

Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció

El RDLI 3/2012 modifica l' **apartat 1. de l' article 41 de l' ET** i amplia les causes que les empreses poden al·legar, en la mesura que afegeix que es consideraran raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa.

I a partir del 12 de febrer de 2012 no serà necessari, per l' existència de les causes, que l' adopció de les mesures de modificació substancial contribueixin a millorar la situació de l' empresa a través d' una més adequada organització dels recursos per afavorir la seva posició competitiva al mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

Aquesta modificació pretén eliminar els paràmetres que conformen la legalitat de l' existència de les causes, per fer-ho més fàcil a les empreses i per intentar reduir el control judicial sobre les seves decisions. Aquesta qüestió es tractarà de forma més específica al parlar de les causes dels acomiadaments col·lectius.

Nombre de treballadors afectats perquè el trasllat tingui caràcter col·lectiu

Es modifica, **a l' apartat 2. de l' article 40 de l' ET**, l' escala sobre nombre de treballadors en el sentit que serà un trasllat col·lectiu si, en un període de 90 dies, afecta al menys a:

- a).- 10 treballadors, en empreses de menys de 100.
- b).- Al 10%, en empreses d' entre 100 i 300 treballadors.
- c).- 30 treballadors, en empreses de més de 300 treballadors. (Fins ara era, en empreses de 300 o més treballadors). Es fa difícil entendre el sentit de la modificació, perquè el 10% de 300 treballadors són 30 treballadors, i, en conseqüència, si la mesura afecta a 30 treballadors seria de caràcter col·lectiu en aplicació dels dos apartats, el b). i el c).

Quines condicions de treball es poden modificar

1a.- L' article 41 de l' ET només regularà les modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual reconegudes al contracte de treball i les de caràcter col·lectiu contingudes a acords o pactes col·lectius o gaudides pels treballadors en virtut d' una decisió unilateral de l' empresari d' efectes col·lectius.

No regula les modificacions substancials de les condicions de treball regulades als convenis col·lectius; la modificació d' aquestes condicions de treball ara es regula a l' article 82.3. de l' ET.

2a.- S' afegeix una nova condició de treball que pot ser modificada unilateralment per l' empresa, la quantia del salari. Es tracta, no del salari regulat al conveni col·lectiu, sinó del salari regulat a un acord d' empresa, establert al contracte de treball o abonat unilateralment per l' empresa, amb efectes individuals o col·lectius. **L' empresa el podrà modificar - disminuir - de forma unilateral.**

3a.- Malgrat que les millores voluntàries de l' acció protectora de la Seguretat Social (per exemple, cobrar fins el 100% de la retribució durant la situació d' incapacitat temporal) s' han afegit a les condicions que es poden modificar si estan regulades a un conveni col·lectiu, no s' han afegit a les condicions que es poden modificar si es gaudeixen com a conseqüència del contracte de treball individual o d' un pacte d' empresa o per decisió unilateral de l' empresa.

Representants dels treballadors

Si a l' empresa no hi ha representants dels treballadors, aquests podran atribuir la seva representació a una comissió de tres integrada per treballadors de l' empresa i elegits democràticament o a una comissió, també de 3, designada segons la seva representativitat, per els sindicats més representatius i pels sindicats representatius del

sector al qual pertanyi l'empresa i que tinguin legitimitat per negociar el conveni col·lectiu d'aplicació.

Decisió empresarial i la seva efectivitat

La decisió empresarial sobre la modificació de caràcter individual ha de ser notificada al treballador i als seus representants amb una antelació mínima de 15 dies a la data de la seva efectivitat.

La decisió empresarial sobre la modificació de caràcter col·lectiu serà notificada per l'empresa als treballadors una vegada les consultes acabin sense acord i tindrà efectes en el termini de 7 dies següents a la notificació. Aquest termini de 7 dies no té cap sentit si es relaciona amb el termini de 15 dies de la modificació de caràcter individual; no sembla que es pugui tenir en compte el període de consultes per reduir el termini per l'efectivitat de la decisió empresarial.

Fins ara el termini era de 30 dies, tant si la modificació era de caràcter individual com col·lectiva.

Dret a l'extinció del contracte com a conseqüència de la modificació substancial

Fins ara, només les modificacions de caràcter substancial que afectaven a la jornada, horari i distribució del temps de treball i règim de treball a torns, encara que es produïssin d'acord amb l'article 41. de l'ET, donaven dret al treballador a l'extinció del contracte amb dret a una indemnització de 20 dies de sou per any d'antiguitat amb el topall de 9 mensualitats de salari.

A partir d'ara, i amb la mateixa quantia indemnitzatòria, el treballador també podrà extingir el contracte arran d'una modificació de caràcter substancial que afecti al sistema de remuneració i a la quantia del salari, i a la modificació de les funcions, més enllà de les facultats empresarials de l'article 39 de l'ET (a les quals ja s'ha fet referència).

En definitiva, la única modificació substancial de les condicions de treball que no dóna dret al treballador a l'extinció indemnitzada del contracte de treball és la modificació del sistema de treball i rendiment.

En el cas que la modificació substancial de les condicions de treball sigui decidida per l'empresa sense respectar l'article 41. de l'ET, el treballador té dret a l'extinció indemnitzada del contracte amb dret a percebre la indemnització corresponent a l'acomiadament improcedent **(nou article 50. apartat 1. lletra a). de l'ET)**.

La resta de previsions de l'article 41 de l'ET continuen igual; es manté la previsió en el sentit que si hi ha acord entre l'empresa i la representació dels treballadors, es presumeix que són certes les causes

justificatives de la modificació, i l' acord només podrà ser impugnat per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret.

L' EMPRESA PODRÀ, DE FORMA UNILATERAL, SUSPENDRE TEMPORALMENT EL CONTRACTE DE TREBALL I REDUIR, TAMBÉ TEMPORALMENT, LA JORNADA DE TREBALL

El RDLI 3/2012 estableix que l' empresa podrà suspendre temporalment el contracte de treball i reduir temporalment el temps de treball, de forma unilateral, sense arribar a un acord amb els representants dels treballadors, i sense demanar cap autorització administrativa a l'Autoritat Laboral.

El procediment per la suspensió temporal del contracte de treball o per la reducció de la jornada de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, **regulat a l' article 47 de l' ET**, serà el següent:

Quina jornada de treball podrà ser objecte de reducció?

S' entendrà per reducció de jornada la disminució temporal d' entre un 10 % i un 70% de la jornada de treball computada sobre la base d' una jornada diària, setmanal, mensual o anual. L' empresa podrà reduir la jornada de treball fins un 70% de la jornada ordinària.

Durant el període de reducció de jornada no es podran fer hores extres, excepte en cas de força major.

Procediment

1r.- El procediment és el mateix sigui quin sigui el nombre de treballadors afectats i el nombre de treballadors de l'empresa.

2n.- L' empresa haurà d'iniciar el procediment amb una comunicació a l'Autoritat Laboral i obrint, de forma simultània un període de consultes amb els representants dels treballadors. El període de consultes no podrà ser superior a 15 dies (abans eren 30 dies).

Període de consultes

El nou, i també l'antic, article 47 de l' ET només esmenta el període de consultes en el procediment per la suspensió del contracte i la reducció de la jornada.

S' ha de tenir present que la Disposició Final 15a del RDLI 3/2012 regula un mandat legal en el sentit que el nou RD que reguli aquest

procediment ha de preveure amb especial atenció els aspectes relatius al període de consultes.

I que el RD 801/2011, de 10 de juny, vigent fins que no s'aprovi el nou RD, en el seu article 23 estableix que el període de consultes té per objecte les causes motivadores de l'expedient i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes.

Finalment, s'ha de fer esment de l'existència de la Directiva 2002/14/CE, de 11 de març, per la qual s'estableix un marc general relatiu a la informació i a la consulta dels treballadors, en la mesura que pot ser fonamental a l'hora de garantir que el període de consultes es faci amb el rigor necessari per la defensa dels drets dels treballadors.

Actuació de l'Autoritat Laboral

Rebuda la comunicació inicial, l'Autoritat Laboral la comunicarà a l'entitat gestora de les prestacions d'atur, i demanarà, amb caràcter preceptiu, informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que haurà d'informar sobre les causes, sobre la mesura sol·licitada i sobre el desenvolupament del període de consultes, en el termini màxim de 15 dies des de la finalització del període de consultes. Aquest informe quedarà incorporat al procediment.

Per què 15 dies des de la finalització del període de consultes?

Perquè la reforma no vol que l'informe de la Inspecció de Treball tingui cap utilitat durant el període de consultes. Durant el període de consultes estan sols l'empresa i els representants dels treballadors, sense cap tipus de "ingerència" externa.

La utilitat d'aquest informe de la Inspecció de Treball només està pensada per:

- Si l'Autoritat Laboral, una vegada ja s'hagin fet efectives les extincions contractuals, vol impugnar la decisió empresarial o l'acord al qual hagin pogut arribar la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors - per això l'informe de la Inspecció de Treball queda incorporat a l'expedient administratiu.
- Si els representants dels treballadors o algun treballador impugnen judicialment les extincions dels contractes de treball.

Representants dels treballadors

Si a l'empresa no hi ha representants dels treballadors, aquests podran atribuir la seva representació a una comissió de tres integrada per treballadors de l'empresa i elegits democràticament o a una

comissió, també de 3, designada, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i que tinguin legitimitat per negociar el conveni col·lectiu d'aplicació.

Si hi ha acord entre l'empresa i els representants dels treballadors

1r.- S'introdueix la previsió per la qual es presumeix que són certes les causes justificatives de la suspensió temporal de contracte o la reducció del temps de treball, i l'acord només podrà ser impugnat per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret.

2n.- L'acord també podrà ser impugnat per l'Autoritat Laboral a petició de l'entitat gestora de les prestacions d'atur quan l'acord pogués tenir per objecte l'obtenció indeguda de les prestacions d'atur, al no existir la causa de la situació legal d'atur.

La decisió empresarial i la seva comunicació

1r.- Finalitzat el període de consultes, encara que no hi hagi acord amb els representants dels treballadors, l'empresari notificarà als treballadors i a l'Autoritat Laboral la seva decisió de suspensió de contracte o de reducció de jornada.

2º.- L'Autoritat Laboral comunicarà la decisió empresarial a l'entitat gestora de les prestacions d'atur, i a partir de la comunicació tindrà efectes la decisió de l'empresa sobre la suspensió temporal dels contractes o de reducció temporal de jornada, excepte que l'empresa ja contempli una data d'efectes posteriors a l'anterior comunicació.

Suspensió del contracte de treball per causa de força major

El contracte de treball també podrà ser suspès per causa de força major. En aquest cas, s'haurà de seguir el procediment de l'article 51.7 de l'ET.

Activitats formatives durant les suspensions i les reduccions

Durant les suspensions temporals del contracte i durant les reduccions temporals de la jornada de treball es promourà la realització d'activitats formatives vinculades a l'activitat professional dels treballadors afectats per incrementar la seva polivalència o la seva ocupabilitat.

Desplegament reglamentari

El RDLI (Disposició Final 15a) obliga al Govern a aprovar, abans del 13 de març de 2012, un nou Reial Decret per regular el procediment de les suspensions de contracte i reduccions de temps de treball, on haurà de

regular-se el període de consultes, la informació a facilitar als representants dels treballadors, les actuacions de l'Autoritat Laboral, així com els plans de recol·locació i les mesures d'acompanyament social assumides per l'empresa. Fins que no s'aprovi aquest nou Reial Decret, continua vigent el Reial Decret 801/2011, de 10 de juny.

L' ARTICLE 47 DE L' ET, SOBRE SUSPENSÍO TEMPORAL DEL CONTRACTE O REDUCCIÓ TEMPORAL DE JORNADA PER CAUSES ECONÒMIQUES, TÈCNIQUES, ORGANITZATIVES O DE PRODUCCIÓ, ÉS D' APLICACIÓ A ALGUNES EMPRESES DEL SECTOR PÚBLIC I AL SEU PERSONAL LABORAL

El RDL 3/2012, de 10 de febrer de 2012, introdueix una nova Disposició 21a a l' ET (només afecta al personal laboral), per tal de regular expressament que l' article 47 de l' ET no és d' aplicació a les administracions públiques i a les entitats de dret públic vinculades o dependents d'una o de diverses administracions i d' altres organismes públics.

Però, l' excepció a l'anterior previsió és més important que la previsió en sí mateixa.

L' article 47 de l' ET **sí és d' aplicació al personal laboral** de les entitats de dret públic vinculades o dependents d' una o de diverses administracions i d' altres organismes públics si es financen majoritàriament amb els ingressos econòmics obtinguts de la seva activitat.

PRESTACIONS D'ATUR EN CAS DE SUSPENSÍO TEMPORAL DEL CONTRACTE I REDUCCIÓ TEMPORAL DE JORNADA

Es fan algunes modificacions a la LGSS per suprimir, dels **apartats 2. i 3. de l' article 203 i de l' apartat 5. de l' article 210 de la LGSS**, la referència a l' autorització de l' Autoritat Laboral en matèria de suspensió del contracte i de reducció de la jornada de treball.

Es trobaran en situació d' atur els treballadors als quals es suspengui la seva relació laboral (article 47 de l' ET) per raó d' un ERO o d' una resolució judicial en un procediment concursal (apartat 1.2. de l'article 208 de la LGSS).

Es trobaran en situació d' atur els treballadors als quals es redueixi temporalment la jornada ordinària de treball (article 47 de l' ET) per raó d' un ERO o d' una resolució judicial en un procediment concursal (apartat 1. 3. de l'article 208 de la LGSS).

En aquests casos la situació legal d'atur s'acreditarà de la següent forma:

a).- Una comunicació escrita de l'empresari on consti la causa i la data d'efectes de la situació legal d'atur. La data d'efectes de la situació legal d'atur haurà de ser coincident o posterior a la data en què es comunicui per l'Autoritat Laboral a l'entitat gestora de les prestacions d'atur la decisió empresarial de suspendre el contracte o reduir la jornada.

b).- L'acta de conciliació administrativa o judicial o la resolució judicial definitiva. No queda clar en el RDLI quin és el sentit d'aquesta forma d'acreditació de que el treballador està en situació d'atur, si es té en compte que ja està en situació d'atur des de la data de l'efectivitat de la decisió empresarial. L'acta de conciliació administrativa o judicial o la resolució judicial definitiva només poden existir en el cas que es produeixi l'impugnació judicial de la decisió extintiva, però fins i tot en aquest cas el treballador ha de tenir dret a les prestacions d'atur des de la data d'extinció del contracte.

c).- També serà imprescindible la comunicació de l'Autoritat Laboral a l'entitat gestora de les prestacions d'atur en relació amb la decisió empresarial; en aquesta comunicació hi haurà de constar:

- La causa de la situació legal d'atur.
- El nom dels treballadors afectats.
- Si l'atur és total o si és parcial i, en cas que sigui total, si és temporal o definitiu.
- Si la situació d'atur és temporal s'haurà de fer constar el termini de la suspensió o reducció de jornada.
- Si la situació d'atur és parcial, s'haurà de fer constar el nombre d'hores de reducció i el percentatge que la reducció suposa respecte a la jornada ordinària de treball.

IMPUGNACIÓ JUDICIAL DE LES DECISIONS EMPRESARIALS DE SUSPENSÍO TEMPORAL DE CONTRACTE I DE REDUCCIÓ TEMPORAL DEL TEMPS DE TREBALL PER CAUSES ECONÒMIQUES, TÈCNIQUES, ORGANITZATIVES O DE PRODUCCIÓ

Es modifica la Llei de la Jurisdicció Social per regular:

Primer.- Les demandes contra aquestes decisions empresarials s'han de tramitar, de forma inexcusable, a través de la modalitat processal corresponent. (art. 184 de la LJS).

Segon.- Aquestes impugnacions judicials es tramitaran pel procediment regulat per impugnar les decisions empresarials de mobilitat geogràfica

i modificació substancial de les condicions de treball. (article 138 de la LJS) quan afectin a un nombre de treballadors inferior a:

- a).- 10 treballadors, en empreses de menys de 100.
- b).- Al 10%, en empreses d'entre 100 i 300 treballadors.
- c).- 30 treballadors, en empreses de més de 300 treballadors.

Les qüestions més importants a tenir en compte són:

Que la demanda s'ha de formalitzar en el termini de caducitat de 20 dies hàbils.

Que la sentència s'ha de dictar en el termini de 5 dies, serà immediatament executiva i contra ella no es podrà formalitzar cap recurs. (article 191. 2. e). de la LJS).

Que la sentència declararà la decisió empresarial justificada o injustificada.

La sentència que declari justificada la decisió empresarial reconeixerà el dret del treballador a extingir el contracte de treball, en el termini de 15 dies, i amb dret a cobrar l'indemnització de 20 dies per any d'antiguitat amb el topall de 9 mensualitats de salari.

Si la sentència declara injustificada la decisió empresarial reconeixerà el dret del treballador a reincorporar-se en les condicions anteriors a la decisió de l'empresa, i li donarà dret a cobrar els danys i perjudicis que s'hagin pogut ocasionar.

Tercer.- Quan la mesura de suspensió temporal de contracte o de reducció temporal de la jornada afecti a un numero de treballadors igual o superior a:

- a).- 10 treballadors, en empreses de menys de 100.
- b).- Al 10%, en empreses d'entre 100 i 300 treballadors.
- c).- 30 treballadors, en empreses de més de 300 treballadors.

La demanda es tramitarà pel procediment de conflicte col·lectiu.

El procediment especial de conflicte col·lectiu regulat a la LJS no diu quin ha de ser el pronunciament de la sentència dictada en matèria de suspensió temporal de contractes i reducció temporal de la jornada de treball, però sembla lògic pensar que hauria de pronunciar-se en el mateix sentit que s'ha de pronunciar la sentència en el procediment especial pels casos d'afectar a menys treballadors.

Contra la sentència es podrà formalitzar recurs de suplicació.

ES PRORROGUEN LES BONIFICACIONS A LES EMPRESES I LA REPOSICIÓ DELS DIES D'ATUR DELS TREBALLADORS PER INCENTIVAR LES SUSPENSIONS TEMPORALS DE CONTRACTES I LA REDUCCIÓ TEMPORAL DE JORNADA DE TREBALL EN LLOC DE LA DESTRUCCIÓ D'OCUPACIÓ

Pròrroga de les bonificacions a les empreses

Les empreses tindran dret a una bonificació del 50% (fins ara 80%) de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, corresponents als treballadors en situació de suspensió temporal del contracte o reducció temporal de la jornada, també si es deriven de la Llei Concursal.

A grans trets, la regulació legal consisteix en:

La duració de la bonificació serà per tot el temps que el treballador estigui en situació d'atur, però en cap cas la bonificació podrà superar 240 dies per cada treballador.

Per accedir a la bonificació l'empresa ha de mantenir l'ocupació dels treballadors afectats durant al menys un any (fins ara 6 mesos) després de la suspensió o reducció de jornada.

Es considerarà complida l'anterior obligació en cas que el contracte de treball s'extingeixi per acomiadament disciplinari declarat procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador.

Pròrroga de la reposició del dret a la prestació d'atur a favor dels treballadors

Si el treballador ha estat afectat per un ERO de suspensió temporal del contracte o per un ERO de reducció temporal de jornada, i ha estat cobrant les prestacions d'atur, si posteriorment s'extingeix el contracte, via acomiadament col·lectiu, acomiadament individual per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o acomiadament via concursal, tindrà dret a la reposició de la prestació d'atur pel mateix nombre de dies que ja l'hagués cobrat fins a un màxim de 180 dies, si es compleixen les següents condicions:

- a).- Que la suspensió o reducció es produeixi entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2012.
- b).- Que l'acomiadament es produeixi entre el 12 de febrer de 2012 i el 31 de desembre de 2013.

També serà necessari que :

1r.- En el moment de l' extinció del contracte es reanudi el dret a la prestació d' atur.

2n.- S' opti per continuar el cobrament de la prestació d' atur inicial.

3r.- S' hagi esgotat la prestació d' atur durant la suspensió o la reducció i no s' hagi generat un nou dret a la prestació contributiva.

En cas que la suspensió temporal o la reducció temporal de jornada s'hagués produït abans del 31 de desembre de 2011 i l' extinció del contracte s'hagués produït abans del 12 de febrer de 2012, tenen dret a la reposició d' un màxim de 180 dies en aplicació de la Llei 27/2009, de 30 de setembre, modificada per l' article 9 de la Llei 35/2010.

Aquesta regulació vol ser una pròrroga de la que estava vigent d' acord amb l' article 9 de la Llei 35/2010, i, en conseqüència, també tenen dret a la reposició de fins a 180 dies de la prestació contributiva d' atur els treballadors per als quals la suspensió o reducció de jornada s'hagués produït abans del 31 de desembre de 2011 i l' extinció es produeixi a partir de l'12 de febrer de 2012.

ELS CONVENIS COL·LECTIUS PERDEN CAPACITAT PER REGULAR MILLORS CONDICIONS DE TREBALL

El RDLI 3/2012, de 10 de febrer, torna a modificar en profunditat la regulació legal de la negociació col·lectiva amb els següents grans objectius:

- Facilitar el despenjament empresarial de quasi totes les condicions de treball regulades al conveni col·lectiu, sense necessitat d' acord amb els representants dels treballadors.
- Establir l' aplicació obligatòria del conveni col·lectiu d' empresa, malgrat que reguli (o perquè reguli) pitjors condicions de treball que el conveni col·lectiu sectorial.
- Derogar la força obligatòria del convenis col·lectius una vegada hagin passat 2 anys des de la data de la denúncia del conveni col·lectiu precedent.

LA MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL QUE ESTAN REGULADES PER UN CONVENI COL·LECTIU

La nova regulació entra en vigor el dia 12 de febrer de 2012, i és d'aplicació a tots els convenis col·lectius vigents. El que determina

l'aplicació de les noves previsions legals és la data en què l' empresa inicia els tràmits pel despenjament.

Fins ara la possibilitat de despenjament (modificació substancial) empresarial estava regulada a l' article 41 de l' ET per determinades condicions de treball, i a l' article 82.3. pel que fa al despenjament salarial. Ara es regula tot a l' article 82.3. de l' ET.

L' article 82.3. de l' ET estableix:

“Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”.

Dit això, que no ha estat modificat, el RDL1 3/2012 regula la possibilitat de despenjament del conveni col·lectiu de la següent forma:

El despenjament es pot produir tant d' un conveni col·lectiu sectorial com d' un conveni col·lectiu d' empresa.

Condicions de treball que l' empresa podrà deixar d' aplicar

El despenjament o inaplicació del conveni col·lectiu no només es podrà produir, com fins ara, respecte del règim salarial; ara l' empresa podrà intentar no aplicar les següents condicions de treball regulades en un conveni col·lectiu:

- a).- Jornada de Treball. Aquesta previsió pot referir-se a treballar menys hores o més hores.
- b).- Horari i distribució del temps de treball.
- c).- Règim de treball a torns.
- d).- Sistema de remuneració i quantia salarial, aquesta darrera introduïda ara per la reforma del PP. Aquesta previsió només pot referir-se a la reducció de la retribució i és l' equivalent al despenjament salarial ja previst anteriorment.
- e).- Sistema de treball i rendiment.
- f).- Funcions, més enllà de la mobilitat funcional prevista com a facultat empresarial a l' article 39 de l' ET.
- g).- Millores voluntàries a l' acció protectora de la Seguretat Social. (Exemple, durant la situació d'incapacitat temporal l' empresa complementa la prestació pública fins el 100% de la retribució). Fins ara no era possible en la mesura que no tenen la consideració de salari.

Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció

El despenjament es podrà produir si hi ha causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

Les causes per les quals una empresa podrà modificar les anteriors condicions de treball regulades a un conveni col·lectiu són les mateixes causes que li permeten un acomiadament col·lectiu.

| |
|---|
| A partir de 12 de febrer de 2012 |
| Causes econòmiques |
| Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. |
| Causes tècniques, organitzatives o de producció |
| Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, 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, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. |

A partir del 12 de febrer de 2012 no serà necessari, per l'existència de les causes, que l'adopció de les mesures de despenjament del conveni col·lectiu contribueixin a millorar la situació de l'empresa a través d'una més adequada organització dels recursos per afavorir la seva posició competitiva al mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

Representació dels treballadors a aquests efectes

Si a l'empresa no hi ha representants dels treballadors, aquests podran atribuir la seva representació a una comissió de tres integrada per treballadors de l'empresa i elegits democràticament o a una comissió, també de 3, designada, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i que tinguin legitimitat per negociar el conveni col·lectiu d'aplicació.

SI HI HA ACORD entre l'empresa i els representants dels treballadors

1r.- Quan concorre alguna o diverses d'aquestes causes, mitjançant un acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu, previ període de consultes d'acord amb l'article 41.4. de l'ET es podrà produir el despenjament de les condicions de treball del conveni col·lectiu.

2n.- Si hi ha acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es presumeix que són certes les causes al·legades per l'empresa, i en cas que un treballador no hi estigui d'acord, només podrà impugnar l'acord entre l'empresa i els representants dels treballadors per frau, dol, coacció o abús de dret. Encara que el RDLI no

digui còm, sembla que s'haurà de fer pel procediment especial de l'article 138 (mobilitat geogràfica i modificació substancial) de la LJS.

3r.- L'acord entre l'empresa i els representants dels treballadors ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables i el temps durant el qual s'aplicaran, que no podrà anar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni col·lectiu a l'empresa.

4rt.- L'acord entre l'empresa i els representants dels treballadors ha de ser comunicat a la comissió paritària del conveni col·lectiu i a l'Autoritat Laboral.

Si NO HI HA ACORD entre l' empresa i els representants dels treballadors

Si no hi ha acord entre l' empresa i els representants dels treballadors, qualsevol de les dues parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni col·lectiu que, en el termini màxim de 7 dies, s'haurà de pronunciar sobre la procedència o improcedència del despejament que vol fer l' empresa.

SI HI HA ACORD al si de la Comissió Paritària del conveni col·lectiu, s'haurà de pronunciar sobre si aprova o no la mesura empresarial.

SI NO HI HA ACORD al si de la Comissió paritària, les parts podran recórrer als procediments que han d' establir els acords interprofessionals d' àmbit estatal o autonòmic ¹⁰, per resoldre de manera afectiva les discrepàncies, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge obligatori. En aquest darrer cas, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en períodes de consulta, i només es podrà recórrer si en l' actuació arbitral no s' han complert els requisits i formalitats establerts o si la decisió ha resolt qüestions que no li havien estat sotmeses.

Arbitratge obligatori

1r.- SI NO HI HA ACORD I LES PARTS NO S' HAN SOTMÈS ALS PROCEDIMENTS O MALGRAT HAVER-S' HI SOTMÈS NO S' HAGUessin RESOLT LES DISCREPÀNCIES, **qualsevol de les parts podrà sotmetre** la solució de les discrepàncies a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afecti a centres de treball de l' empresa ubicats en el territori de més d' una comunitat autònoma, o als òrgans corresponents en les comunitats autònomes en la resta de casos (a Catalunya, sembla que hauria de ser a la Comissió Específica sobre Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals).

¹⁰ .- A Catalunya cal tenir present l' Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014, signat el 3 de novembre de 2011.

2n.- La decisió adoptada per aquests òrgans, que podrà ser adoptada per aquests propis òrgans o per un àrbitre per ells designat, s'ha de dictar en el termini no superior a 25 dies a comptar des de la data del sotmetiment del conflicte.

En definitiva, s'estableix un procediment d'arbitratge obligatori a fi que les empreses puguin no aplicar les condicions de treball regulades en un conveni col·lectiu, sense necessitat d'obtenir ni l'acord amb els representants dels treballadors, ni l'acord al si de la comissió paritària del conveni col·lectiu.

La decisió tindrà l'eficàcia dels acords en períodes de consulta, i només es podrà recórrer si en l'actuació "arbitral" no s'han complert els requisits i formalitats establerts o si la decisió ha resolt qüestions que no li havien estat sotmeses.

I perquè sigui possible dur a terme les anteriors actuacions

El RDL 3/2012, obliga al Govern a aprovar, en el termini d'un mes des del 12 de febrer de 2012, un Reial Decret per reguli la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, desenvolupi les seves funcions, estableixi els procediments d'actuació i les mesures de suport perquè les pugui dur a terme.

La Direcció General d'Ocupació del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, de qui depèn la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, reforçarà a la pròpia Comissió Consultiva, sense perjudici del que estableixi el Reial Decret, i prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives.

Sembla que a Catalunya aquesta funció li hauria de correspondre al Consell de Relacions Laborals, a través de la Comissió Específica sobre Convenis Col·lectius.

Sobre el dret a l'extinció del contracte en cas de desacord amb les modificacions decidides per l'empresa

Per acabar amb aquest apartat sobre modificació substancial de les condicions de treball regulades a un conveni col·lectiu és important posar de manifest que la modificació de les mateixes condicions de treball si no estan regulades per un conveni col·lectiu (jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns, sistema de remuneració i quantia del salari i funcions) donen dret al treballador a extingir el contracte de treball i cobrar una indemnització de 20 dies de salari per any d'antiguitat, amb el topall de 9 mensualitats de salari.

Si es modifiquen les mateixes condicions de treball però estan regulades per un conveni col·lectiu, NO donen dret al treballador a extingir el

contracte de treball i cobrar una indemnització de 20 dies de salari per any d' antiguitat, amb el topall de 9 mensualitats de salari.

LA PRIORITAT APLICATIVA DELS CONVENIS COL·LECTIUS D'EMPRESA

La nova regulació entra en vigor el 12 de febrer de 2012, i és d' aplicació als convenis col·lectius d' empresa que es signin a partir d' aquesta data ¹¹.

La reforma de la negociació col·lectiva imposada pel Govern del PSOE l'estiu de l' any 2011 va regular la prioritat aplicativa dels convenis col·lectius d' empresa, però va establir que els convenis col·lectius sectorials estatals o de comunitat autònoma podien regular aquesta prioritat aplicativa, per impedir-la, reduir-la o ampliar-la. En definitiva, aquests convenis col·lectius tenien la facultat d' articular l' estructura de la negociació col·lectiva.

Ara, el RDLI del PP regula la prioritat aplicativa **absoluta** dels convenis col·lectius d' empresa sobre el que pugui dir qualsevol conveni col·lectiu sectorial, i per reforçar aquesta previsió legal es modifiquen els **apartats 1. i 2. de l' article 84 de l' ET.**

El conveni col·lectiu d' empresa s' aplicarà digui el digui (en definitiva s'aplicarà encara que reguli pitjors condicions de treball) qualsevol conveni col·lectiu sectorial, en relació a les següents condicions de treball ¹² - les mateixes que ja va establir la reforma anterior amb alguna condició més:

- 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 la presente Ley a los convenios de empresa.*

¹¹ .- Sobre aquesta qüestió vegeu Nota Informativa del CERES 5/2011, arran de la reforma del mes de juny de 2011. Text de la Nota accessible des de: <http://www.ccoo.cat/ceres/documents/informes/0000001097.pdf>

¹² .- Sobre aquesta qüestió veure Nota Informativa del CERES 5/2011, arran de la reforma del mes de juny de 2011. Text de la Nota accessible des de: <http://www.ccoo.cat/ceres/documents/informes/0000001097.pdf>

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.

I també, s' estableix que els acords i els convenis col·lectius sectorials no podran regular de forma diferent la prioritat aplicativa dels convenis col·lectius d' empresa, excepte per millorar-la a favor de les empreses i empitjorar-la en contra dels treballadors.

En definitiva, es nega als agents socials la facultat d' articular la negociació col·lectiva.

EL CONTINGUT MÍNIM DELS CONVENIS COL·LECTIUS

La nova regulació entra en vigor el dia 12 de febrer de 2012, i és d'aplicació als convenis col·lectius que es signin a partir de l'anterior data ¹³.

Es modifica en profunditat l' article 85.3. de l' ET sobre quin ha de ser el contingut mínim obligatori que ha de tenir un conveni col·lectiu. Una part important de la reforma feta pel PSOE l' any 2011 desapareix.

En la mesura que s'ha regulat el despenjament unilateral a favor de la patronal i que, com després es dirà, s'ha modulats en el temps la pèrdua de la eficàcia dels convenis col·lectius més enllà del seu venciment, ja no fan falta totes les filigranes – inútils - de la reforma del PSOE.

El contingut mínim d' un conveni col·lectiu serà:

- a).- Que es determinin les parts que l'acorden.
- b).- Que digui a qui s' aplica, a quin sector, territori i durant quin període de temps.
- c).- Que reguli procediments per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que pugui produir-se per la no-aplicació de les condicions de treball que estableix l' art. 82.3. i, en el seu cas, els procediments que puguin establir els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic.
- d).- Que reguli la forma i condicions de denúncia del propi conveni col·lectiu, i el termini mínim per fer la denúncia abans de finalitzar la seva vigència.
- e).- Que designi una comissió paritària per conèixer d'aquelles qüestions establertes per Llei i de les qüestions que li puguin ser atribuïdes; i que reguli els procediments i terminis d' actuació de

¹³ .- Sobre aquesta qüestió veure Nota Informativa del CERES 5/2011, arran de la reforma del mes de juny de 2011.

la pròpia comissió paritària, també el sotmetiment de les discrepàncies produïdes al si de la comissió paritària als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts pels acords interprofessionals d' àmbit estatal o autonòmic.

Han desaparegut d' aquest article de l' ET tots els terminis sobre denúncia del conveni col·lectiu, sobre inici de les negociacions i sobre període màxim de negociació del nou conveni col·lectiu. L' únic termini que continua vigent és el d' un mes per constituir la comissió negociadora del conveni col·lectiu des de la data de la comunicació de la voluntat de renovar el conveni col·lectiu (art. 89.2. de l' ET).

També han desaparegut totes les referències a funcions específiques que les comissions paritàries havien de tenir necessàriament o que podien assumir, segons la reforma de la negociació col·lectiva del PSOE; això sí, sense perjudici que els convenis col·lectius puguin dotar a les seves comissions paritàries de totes les funcions que creguin convenientes i de regular, també, els procediments per fer-les eficaces.

LA VIGÈNCIA DELS CONVENIS COL·LECTIUS

L' **article 86. apartat 1. de l' ET** continua establint:

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Però ara el RDL 3/2012 afegeix a aquest article 86. 1:

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión.

L' apartat 2. de l' article 86 no s' ha modificat i regula:

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

És a l' **apartat 3. del mateix article 86** on es produeix el canvi fonamental:

“Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”.

A quins convenis col·lectius afecta, o quins convenis col·lectius perdran vigència, en les condicions que després s'explicaran, als dos anys des del seu venciment previst?

Segons el RDLI 3/2012:

- Als convenis col·lectius ara vigents quan arribin a la data prevista pel seu venciment.
- Als convenis col·lectius ja denunciats abans del 12 de febrer de 2012, que s'estiguin negociant, els dos anys de vigència màxima es computaran, no des de la data del seu venciment sinó des del dia 12 de febrer de 2012.
 - Exemple: Conveni Col·lectiu que caducava el 31 de desembre de 2011, es va denunciar i ara s'està negociant o s'ha de negociar; a 12 de febrer de 2014 deixarà de ser d'aplicació obligatòria.

Es tracta, encara que no es digui, de donar satisfacció a la pretensió empresarial d'intentar acabar amb els convenis col·lectius sectorials com a regulació i millora de les condicions de treball de la immensa majoria de treballadors i treballadores del país, i una agressió als seus drets col·lectius.

En aquest sentit, la previsió en el sentit que “*se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación*”, no ens pot fer perdre de vista que l'objectiu de la patronal és acabar amb els convenis col·lectius sectorials.

QUARTA PART

L' ENCADENAMENT DE CONTRACTES TEMPORALS¹⁴

El RDLI 10/2011 va suspendre, durant dos anys a partir del dia 31 d'agost de 2011 (és a dir, fins el 31 d'agost de 2013), l'aplicació de l'article 15.5. de l'ET.

Ara el RDLI 3/2012, de 10 de febrer, l'únic que fa és dir que aquesta suspensió s'allargarà, només, fins al 31 de desembre de 2012.

¹⁴ .- Aquesta qüestió va ser analitzada a la Nota Informativa del CERES núm. 8/2011. Vegeu text de la Nota a: <http://www.ccoo.cat/ceres/documents/informes/0000001100.pdf>, pàgines 14 i següents.

L'ACOMIADAMENT MÉS FÀCIL, MÉS RÀPID I MÉS BARAT PER LES EMPRESES

Seria increïble si no fos cert: la mesura central que el RDLl 3/2012 contempla per afavorir l'eficiència del mercat de treball i reduir la dualitat (entre treballadors fixes i temporals) és que l'ACOMIADAMENT SIGUI MÉS FÀCIL, MÉS RÀPID I MÉS BARAT PER LES EMPRESES

L'objectiu fonamental del RDLl 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per la reforma del mercat de treball és facilitar a les empreses un acomiadament més fàcil, més ràpid i més barat, tant pel que fa a l'acomiadament per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció -ja sigui col·lectiu o individual-, com pel que fa a l'acomiadament individual disciplinari.

A continuació s'intentarà explicar què fa el RDLl, com ho fa, quines són les conseqüències de la nova regulació i quines poden ser - a nivell de propostes per un debat inicial - algunes de les possibilitats legals per fer-hi front.

L'ACOMIADAMENT COL·LECTIU

Els ERO que ja estiguin en tràmit - que s' hagi iniciat el període de consultes abans del dia 12 de febrer de 2012-, es continuaran regint per la regulació legal anterior.

Els ERO pels quals ja s' hagi dictat la resolució administrativa, i vigents a 12 de febrer de 2012, es continuaran regint per la normativa que estava en vigor en el moment de dictar-se la resolució administrativa.

La nova regulació legal s'aplicarà als ERO que s' iniciïn a partir del 12 de febrer de 2012.

El RDLl 3/2012 modifica, per segona vegada en dos anys, la regulació legal de l' acomiadament col·lectiu. Ara, s' amplien les causes, s'eliminen els paràmetres pel control del compliment de la legalitat, es suprimeix la necessitat de sol·licitar autorització administrativa.

Què és acomiadament col·lectiu?

És acomiadament col·lectiu l' extinció de contractes de treball per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció quan, en un període de 90 dies afecti al menys a:

- a).- 10 treballadors, en empreses de menys de 100.
- b).- Al 10%, en empreses d'entre 100 i 300 treballadors.
- c).- 30 treballadors, en empreses de més de 300 treballadors.

També serà acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes que afectin a la totalitat de la plantilla de l'empresa, sempre que el nombre d'afectats sigui superior a 5, si es produeix com a conseqüència del cessament total de l'activitat empresarial.

Per el càmput del nombre d'extincions es tindrà en compte qualsevol altra extinció que s'hagi produït en el període de 90 dies a iniciativa de l'empresa i en virtut d'altres motius no inherents a la persona del treballador diferents dels derivats de l'extinció de contractes temporals.

Si en períodes successius de 90 dies i amb l'objectiu d'eludir les previsions de l'article 51 de l'ET, l'empresa fa extincions de contractes utilitzant l'art. 52 c). (acomiadament individual objectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció) es consideraran efectuats en frau de llei i es declararan nuls a tots els efectes.

Fins aquí la regulació no es modifica.

Modificació de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció

| Fins l'11 de febrer de 2012 | A partir del 12 de febrer de 2012 |
|--|--|
| <p>Causes econòmiques</p> <p>Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. <u>A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.</u></p> | <p>Causes econòmiques</p> <p>Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. <u>En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.</u></p> |
| <p>Causes tècniques, organitzatives o de producció</p> <p>Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros,</p> | <p>Causes tècniques, organitzatives o de producció</p> <p>Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal <u>o en el modo de organizar la producción y causas</u></p> |

| | |
|---|--|
| <p>en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. <u>A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</u></p> | <p>productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</p> |
|---|--|

Perquè l' empresa pugui acomiadar més fàcilment, es modifiquen i s'amplien les causes econòmiques

1a.- Es concreta que *“la disminución persistente de su nivel de ingresos”* és, en tot cas, la que *“se produce durante tres trimestres consecutivos”*.

2a.- Desapareix, com a requisit, que la causa econòmica que l'empresa al·lega, *“pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo”*.

3a.- Desapareix l' obligació de l' empresa d' *“acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado”*.

Perquè l' empresa pugui acomiadar més fàcilment, es modifiquen i s'amplien les causes tècniques, organitzatives o de producció

1a.- S' amplien les causes organitzatives; no només si *“se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal”* ; també existirán causes organitzatives si afecten al *“modo de organizar la producción”*.

2a.- Desapareix l' obligació de l' empresa d' *“acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas”*.

3a.- Desapareix l' obligació de l' empresa de *“justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”*.

Conseqüències de les anteriors modificacions

Per l'empresa és més fàcil acomiadar i és més difícil controlar, ara només judicialment, la legalitat de la decisió empresarial d'acomiar.

La supressió de la fins ara expressament necessària acreditació per l'empresa de la forma en què les causes al·legades incidien negativament a la viabilitat de l'empresa o a la seva capacitat de mantenir l'ocupació i la supressió, també, de la necessitat d'acreditar la raonabilitat de les extincions per preservar o afavorir la posició de l'empresa, responen a que la reforma vol facilitar l'acomiadament col·lectiu i dificultar el control de la seva legalitat.

Dit això, també s'ha d'afirmar que la nova regulació legal no comporta la supressió de la necessitat de justificar la necessitat i raonabilitat de les extincions contractuals.

L'extinció del contracte de treball continua sent la darrera mesura que pot adoptar una empresa, d'acord amb el Capítol III, sobre mesures per afavorir la flexibilitat interna a les empreses com alternativa a la destrucció d'ocupació; entre aquestes mesures hi ha, abans de procedir a l'extinció de contractes, la mobilitat funcional, la mobilitat geogràfica, la modificació substancial de les condicions de treball, l'adopció de mesures d'inaplicació del conveni col·lectiu i, finalment, la suspensió temporal de contractes i la reducció temporal de la jornada de treball, mesures totes elles que l'empresa pot adoptar unilateralment.

En el propi marc del procediment per l'acomiadament col·lectiu, el període de consultes té per objectiu "*les causes motivadores i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes*", i el compliment real i no merament formal de l'objecte del període de consultes es reforça si es té en compte que el seu incompliment comporta la declaració de nul·litat de la mesura empresarial adoptada (article 124. apartat 9. de la Llei de la Jurisdicció Social, introduït pel propi RDLl 3/2012).

A la pràctica, el fet que la situació econòmica de l'empresa ha d'afectar a la seva viabilitat i a la capacitat per mantenir el volum d'ocupació, i la necessària raonabilitat de les mesures extintives que l'empresa vol adoptar són elements inherents a l'objecte del període de consultes.

I finalment, el mandat legal que el RDLl 3/2012 fa a la seva Disposició Final 15a per elaboració d'un nou reglament dels ERO, inclou l'especial atenció als aspectes relatius al període de consultes.

Supressió de necessitat de sol·licitar una autorització administrativa prèvia

A partir del 12 de febrer de 2012, les empreses no han de sol·licitar una autorització administrativa, ni cal que existeix aquesta autorització en

el cas que no hi hagi acord amb la representació dels treballadors. Per això **es modifiquen la lletra i). de l' apartat 1. de l' article 49 i l'apartat 2. de l' article 51 de l' ET.**

El nou procediment, sense autorització administrativa, és d' aplicació als processos de període de consultes amb els representants dels treballadors que s' iniciïn a partir del 12 de febrer de 2012.

L' efecte que la reforma vol aconseguir és doble: primer, fer més fàcil i ràpid acomiadar; i segon, reduir la quantia de la indemnització a pagar per l' empresa en la mesura que s' elimina la necessitat de l' acord per evitar l'autorització de l' Autoritat Laboral; haurem d'esperar a veure com es tradueix aquesta normativa a la realitat quotidiana, però la seguretat jurídica que per l' empresa representava l'acord amb els representants dels treballadors, no la podrà aconseguir si es sotmet la decisió empresarial al control judicial, i més si es té en compte la complexa regulació dels dos procediments, el col·lectiu i l'individual, que, com s' analitzarà posteriorment, pot suposar la individualització de les impugnacions judicials.

Procediment

El RDLI (Disposició Final 15a) obliga al Govern a aprovar, abans del 13 de març de 2012, un nou Reial Decret per regular el procediment de les extincions col·lectives de contractes de treball, on haurà de regular-se el període de consultes, la informació a facilitar als representants dels treballadors, les actuacions de l'Autoritat Laboral, així com els plans de recol·locació i les mesures d' acompanyament social assumides per l'empresa.

Fins que no s' aprovi aquest nou Reial Decret, continua vigent el Reial Decret 801/2011, de 10 de juny.

Comunicació escrita de l' empresa als representants dels treballadors per obrir el període de consultes, que també ha de notificar a l' Autoritat Laboral.

En aquest escrit hi ha de constar:

Especificació de les causes de l'ERO.

Nombre i classificació professional dels treballadors afectats.

Nombre i classificació professional dels treballadors empleats habitualment en el darrer any.

Període previst per fer els acomiadaments.

Criteris tinguts en compte per designar els treballadors afectats.

S' ha d' adjuntar a l'anterior escrit:

Memòria explicativa de les causes i de la resta d' aspectes abans indicats.

S' ha de tenir en compte que el RDLl 3/2012 no deroga el RD 801/2011, de 10 de juny, i que aquest RD, en el seu article 5, estableix que *“la solicitud del empresario deberá acompañarse, de la documentación a que se refieren los artículos 6 (acomiadaments per causes econòmiques) y 7 (acomiadaments per causes tècniques, organitzatives o de producció), según la causa alegada, y de la señalada en los artículos 8 (documentació comuna a tots els ERO) y 9 (Pla d'acompanyament social) de este Reglamento”*, i que la Disposició Final 15a del RDLl 3/2012 obliga al Govern a aprovar, en el termini d' 1 mes des del 12 de febrer de 2012, un nou RD que ha de regular pràcticament el mateix.

Es manté la previsió sobre que, si l' acomiadament col·lectiu afecta a més del 50% dels treballadors, la direcció de l'empresa ha d' informar als representants dels treballadors i a l' Autoritat Laboral de la venda de béns, excepte si constitueixen el seu tràfic normal.

Obligacions d' informació i documentació

Les obligacions són d' aplicació amb independència que la decisió extintiva hagi estat adoptada per l' empresa “afectada” o per l'empresa que tingui el control sobre l' empresa “afectada”. En cap cas estarà justificada la manca d' informació necessària.

Període de consultes

El període de consultes amb la representació dels treballadors tindrà una durada no superior a 30 dies naturals, o 15 dies en cas d'empreses de menys de 50 treballadors.

Qui són els representants dels treballadors a aquests efectes

Les seccions sindicals si així ho decideixen, sempre que tinguin la representació majoritària en els comitès d'empresa o delegats de personal.

Si a l' empresa no hi ha representants dels treballadors, aquests podran atribuir la seva representació a una comissió de tres integrada per treballadors de l' empresa i elegits democràticament o a una comissió, també de 3, designada, segons la seva representativitat, per els sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i que tinguin legitimitat per negociar el conveni col·lectiu d' aplicació.

Objecte de les consultes

L' objecte de les consultes amb els representants dels treballadors és analitzar les possibilitats d' evitar o reduir els acomiadaments i atenuar les seves conseqüències per mitjà de mesures socials d'acompanyament (recol·locacions, accions formatives o reciclatge professional).

Les parts estan obligades a negociar de bona fe, de cara a aconseguir un acord.

L' Autoritat Laboral té la facultat de vetllar per l' efectivitat del període de consultes, pot advertir i fer recomanacions a les parts, però, en cap cas, aquestes paraitzaran o suspendran el procediment.

S' ha de tenir present que la Disposició Final 15a del RDLI 3/2012 regula un mandat legal en el sentit que el nou RD que reguli aquest procediment ha de preveure amb especial atenció els aspectes relatius al període de consultes.

I que el RD 801/2011, de 10 de juny, vigent fins que no s' aprovi el nou RD, en el seu article 23 estableix que el període de consultes té per objecte les causes motivadores de l'expedient i la possibilitat d' evitar o reduir els seus efectes.

També s' ha de fer esment de l' existència de la Directiva 2002/14/CE, d'11 de març, per la qual s' estableix un marc general relatiu a la informació i a la consulta dels treballadors, en la mesura que pot ser fonamental a l' hora que el període de consultes es faci amb el rigor necessari per la defensa dels drets dels treballadors.

Finalment, tot això comporta una clara exigència als representants dels treballadors a l' hora de fer propostes "alternatives a les extincions contractuals" que hagin de ser objecte de discussió durant el període de consultes.

Actuació de l' Autoritat Laboral

Rebuda la comunicació inicial, l' Autoritat Laboral la comunicarà a l'entitat gestora de les prestacions d' atur, i demanarà, amb caràcter preceptiu, informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que haurà d' informar sobre les causes, sobre la mesura sol·licitada i sobre el desenvolupament del període de consultes, en el termini màxim de 15 dies des de la finalització del període de consultes i quedarà incorporat al procediment.

Per què 15 dies des de la finalització del període de consultes?

Perquè la reforma no vol que l' informe de la Inspecció de Treball tingui cap utilitat durant el període de consultes. Durant el període de

consultes estan sols l' empresa i els representants dels treballadors, sense cap tipus de "ingerència" externa.

La utilitat d'aquest informe de la Inspecció de Treball només està pensada per:

- Si l' Autoritat Laboral, una vegada ja s' hagin fet efectives les extincions contractuals, vol impugnar la decisió empresarial o l'acord al qual hagin pogut arribar la direcció de l' empresa i els representants dels treballadors - per això l' informe de la Inspecció de Treball queda incorporat a l' expedient administratiu.
- Si els representants dels treballadors o algun treballador impugnen judicialment les extincions dels contractes de treball.

Finalització del període de consultes

Acabat el període de consultes, l' empresa ho ha de comunicar a l' Autoritat Laboral.

Si hi ha acord amb els representants dels treballadors, l' empresa l'ha de notificar a l' Autoritat Laboral.

Si no hi ha acord amb els representants dels treballadors, l' empresa ha de notificar als representants dels treballadors i a l' Autoritat Laboral la decisió final que adopta i les condicions inherents a la decisió d'acomiadament col·lectiu.

Posteriorment, l' empresa notificarà els acomiadaments individualment als treballadors afectats de la mateixa forma que s' ha de comunicar un acomiadament objectiu individual:

- Comunicació escrita al treballador indicant la causa de l'extinció del seu contracte.
- Ha de posar a disposició del treballador la indemnització de 20 dies per any de servei, prorratejant per mesos els períodes de temps inferiors a l'any, i amb el topall de 12 mensualitats de salari.
- Concessió d' un preavist de 15 dies computat des de l' entrega de la comunicació. En aquest sentit, la nova previsió del RDL1, al modificar l'article 51 de l' ET, és que la notificació empresarial als treballadors afectats es farà en els termes de l'article 53.1. de l'ET.

Entre la data de l' inici del període de consultes i els efectes dels acomiadaments han d' haver transcorregut 30 dies.

Prioritats de permanència

Els representants dels treballadors tenen prioritats de permanència a l'empresa.

Per mitjà de conveni col·lectiu o acord durant el període de consultes, es podrà establir prioritats de permanència a favor d'altres col·lectius, tals com treballadors amb càrregues familiars, treballadors majors d'una determinada edat o persones amb discapacitat.

Treballadors de 55 o més anys afectats per l'acomiadament col·lectiu

Continua igual. Si l'ERO afecta a empreses que no estan en procediment concursal, i a treballadors de 55 o més anys que no han cotitzat abans de l'1 de gener de 1967, l'empresa ha de fer efectives les quotes del Conveni Especial perquè els treballadors mantinguin la cotització fins el moment que tinguin dret a jubilar-se. De fet, l'empresa ha de pagar les quotes des de la finalització de la prestació contributiva d'atur fins que el treballador compleixi 61 anys; a partir dels 61 anys l'obligació de pagar les quotes del conveni especial, si vol, és del treballador.

Si l'acomiadament col·lectiu afecta a més de 50 treballadors

L'empresa, excepte si està en un procediment concursal, està obligada a oferir un pla de recol·locació externa mitjançant empreses de recol·locació autoritzades.

Aquest pla, que haurà d'estar dissenyat per un mínim de 6 mesos, ha d'incloure mesures de formació i orientació professional, atenció personalitzada i recerca activa d'ocupació. El cost del pla no pot recaure, en cap cas, sobre els treballadors.

L'incompliment d'aquesta obligació o de les mesures socials d'acompanyament, podrà donar dret a reclamació per part dels treballadors, sense perjudici de les responsabilitats administratives.

Per regular aquesta infracció administrativa es modifica l'apartat 14. de l'article 8 de la LISOS; l'infracció es considera molt greu, i la sanció, segons el grau amb què sigui qualificada - de mínim a màxim - pot ser d'entre 6.251 euros i 187.515 euros.

Acomiadaments col·lectius de treballadors de 50 o més anys

Acomiadaments anteriors a 12 de febrer de 2012

Cal tenir present que les empreses que hagin efectuat acomiadaments col·lectius autoritzats per l'Autoritat Laboral abans del 12 de febrer de 2012 només hauran d'efectuar les aportacions econòmiques previstes a

la Disposició addicional 16a de la Llei 27/2011, de modificació del sistema de la Seguretat Social, quan hagin acomiadat almenys a 100 treballadors.

Acomiadaments des del 12 de febrer de 2012

Pels acomiadaments col·lectius que es produeixin a partir del dia 12 de febrer de 2012, el nou article 51.11. de l' ET estableix que, en aquest cas, l' empresa ha de fer una aportació econòmica al Tresor Públic, en les següents circumstàncies i condicions (regulades a la Disposició Final 4a del RDLl 3/2012, que modifica la Disposició Addicional 16a de la Llei 27/2011, de reforma de la Seguretat Social):

Circumstàncies que han de concórrer

A .- Que els acomiadaments siguin realitzats per empreses de més de 500 treballadors o per empreses que formin part de grups d' empreses de més de 500 treballadors.

B.- Que l'acomiadament afecti a treballadors de 50 o més anys.

C .- Que, malgrat l' existència de causa o causes per l'acomiadament col·lectiu, l' empresa o grup d' empreses hagin tingut beneficis en els dos exercicis econòmics anteriors a l' any en què s' inicia el procediment de l'acomiadament col·lectiu.

Càlcul de l'aportació econòmica que ha de fer l'empresa

Pel aquest càlcul es tindrà en compte:

L' import de les prestacions i subsidis d' atur dels treballadors de 50 o més anys, incloses les cotitzacions a la Seguretat Social fetes pel Servei Públic d'Ocupació de l'Estat, afectats per l' acomiadament col·lectiu.

L' import de les prestacions i subsidis d'atur dels treballadors de 50 o més anys, incloses les cotitzacions a la Seguretat Social fetes pel Servei Públic d'Ocupació de l' Estat, afectats per extincions de contractes, en virtut de motius no inherents al treballador i diferents dels previstos al paràgraf c). de l'apartat 1. de l' article 49 de l' ET (extincions de contractes temporals) que s'hagin produït en els 3 anys anteriors o posteriors a l' inici del procediment de l'acomiadament col·lectiu.

Es podrà excloure de l' anterior càlcul, a petició de l'empresa i amb la necessària acreditació, l' import de les prestacions i subsidis d' atur dels treballadors de 50 o més anys, incloses les cotitzacions a la Seguretat Social fetes pel Servei Públic d'Ocupació de l' Estat, que haguessin estat objecte de recol·locació en la mateixa empresa, en una altra empresa del mateix grup, o en qualsevol altra empresa, en els 6 mesos següents a la data de l' extinció del contracte.

L' import de l' aportació econòmica es determinarà anualment aplicant els paràmetres, circumstàncies, condicions i els tipus que es regulen a la Disposició Final 4a del RDLl 3/2012.

ELS EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D' OCUPACIÓ A LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES I AL SECTOR PÚBLIC

El RDLl introdueix una nova Disposició Addicional 20a a l' ET, que estableix que l' acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció del personal laboral dels ens, organismes i entitats que formen part del sector públic (article 3.1. de la Llei de Contractes del Sector Públic) es farà efectiu a través dels articles 51 (acomiadament col·lectiu) i 52. c). (acomiadament individual) de l' ET, i s' afegeix una mena de causa específica, “*en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas*”; en altres paraules, quan el Govern o els poders públics de cadascuna de les administracions, ho decideixin.

A Catalunya, podrà estar afectat per aquesta nova regulació de l' ET el personal laboral de :

- a) L'Administració de la Generalitat.
- b) El Servei Català de la Salut, l'Institut Català de la Salut i l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials.
- c) Les entitats autònomes de caràcter administratiu.
- d) Les entitats autònomes de caràcter comercial o financer.
- e) Les entitats de dret públic.
- f) Les societats mercantils amb participació total o majoritària de la Generalitat.
- g) Els consorcis amb participació majoritària de la Generalitat.
- h) Les fundacions amb participació total o majoritària de la Generalitat.
- i) Les universitats públiques.

També es fa una definició específica sobre l' existència de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció a l' àmbit del sector públic, per fer més fàcils, encara, els acomiadaments en aquest àmbit. Com a causa econòmica es parla d'una situació d'insuficiència sobrevinguda i persistent (3 trimestres consecutius), i com a causes tècniques, organitzatives o de producció es parla de canvis en els medis o instruments de la prestació del servei públic, canvis en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball.

EL FONS DE GARANTIA SALARIAL (FGS) I LES INDEMNITZACIONS

Es **deroga la Disposició Transitòria 3a de la Llei 35/2010**, que regulava el pagament, pel FGS, de part de la indemnització (8 dies per anys) en cas d'extinció dels nous contractes de caràcter indefinit.

Es modifica l' **article 33.8 . de l' ET**, sobre prestacions del FGS.

Per les extincions de contractes indefinits que tinguin efectes a partir del dia 12 de febrer, desapareix l'obligació del FGS de fer efectiu el 40% de les indemnitzacions per acomiadament col·lectiu (art. 51 de l'ET) i acomiadament objectiu individual (art. 52 de l' ET) i acomiadament col·lectiu (art. 64 de la Llei Concursal), de les empreses de menys de 25 treballadors.

La nova redacció de l' apartat 8. de l' article 33 de l' ET estableix que només per l'extinció de contractes indefinits l' empresa de menys de 25 treballadors podrà recuperar 8 dies de sou per any d' antiguitat, de la indemnització que hagi pagat al treballador. L' extinció de contractes de caràcter temporal, per les vies legals abans indicades, obligaran a l'empresa a pagar el 100% de la indemnització al treballador, sense poder recuperar els 8 dies (40%) del FGS.

Aquest tipus de previsió legal és d' aquelles que pot acabar produint efectes possiblement no volguts ni per les empreses ni pels treballadors.

Els treballadors afectats pels acomiadaments derivats dels articles citats tenen dret a cobrar de l' empresa de menys de 25 treballadors el 100% de la indemnització, i posteriorment l' empresa podrà iniciar el tràmit al FGS perquè els hi aboni 8 dies de sou per any d' antiguitat, amb prorratg per mesos dels períodes de temps inferiors a un any.

Aquesta possibilitat només es regula per empreses de menys de 25 treballadors.

La possibilitat que l' empresa recuperi del FGS aquests 8 dies de sou per any d' antiguitat del treballador no s' aplica a les extincions contractuals que hagin estat declarades improcedents, tant si aquesta declaració s'emet mitjançant una conciliació administrativa o judicial, com si és per mitjà de sentència.

ACOMIADAMENT COL·LECTIU PER CAUSA DE FORÇA MAJOR

No es modifica res. El procediment continua igual. L' empresa ha de fer una sol·licitud a l' Autoritat Laboral, que ha de constatar l' existència de la força major, i ha de dictar una resolució administrativa autoritzant la

rescissió dels contractes dels treballadors. Només es modifica l' article 49 . 1. h) de l' ET per fer referència al procediment de l' apartat 7. (fins ara, apartat 12) de l'article 51, també de l' ET.

ACREDITACIÓ DE LA SITUACIÓ LEGAL D' ATUR COM A CONSEQÜÈNCIA DELS ACOMIADAMENTS COL·LECTIUS, LA SUSPENSÍO DE CONTRACTES I LA REDUCCIÓ DE JORNADA

Es trobaran en situació d' atur els treballadors als quals s' extingeixi el seu contracte de treball per raó d' un ERO o d' una resolució judicial en un procediment concursal (apartat 1.1. a). de l'article 208 de la LGSS).

En aquest cas, la situació legal d' atur s' acreditarà de la forma següent:

a).- Una comunicació escrita de l' empresari on consti la causa i la data d' efectes de la situació legal d' atur. La data d' efectes de la situació legal d' atur haurà de ser coincident o posterior a la data en què es comuniqui per l' Autoritat Laboral a l' entitat gestora de les prestacions d' atur la decisió empresarial d' acomiadar col·lectivament, suspendre el contracte o reduir la jornada.

b).- L' acta de conciliació administrativa o judicial o la resolució judicial definitiva. No queda clar en el RDLL quin és el sentit d' aquesta forma d'acreditar que el treballador està en situació d' atur, si es té en compte que ja està en situació d' atur des de la data de l'efectivitat de la decisió empresarial. L' acta de conciliació administrativa o judicial o la resolució judicial definitiva només poden existir en el cas que es produeixi l' impugnació judicial de la decisió extintiva, però fins i tot en aquest cas el treballador ha de tenir dret a les prestacions d' atur des de la data d' extinció del contracte.

c).- També serà imprescindible la comunicació de l' Autoritat Laboral a l' entitat gestora de les prestacions d' atur en relació amb la decisió empresarial. En aquesta comunicació hi haurà de constar:

- La causa de la situació legal d' atur.
- El nom dels treballadors afectats.
- Si l' atur és total o si és parcial, i, en cas que sigui total, si és temporal o definitiu.
- Si la situació d' atur és temporal s' haurà de fer constar el termini de la suspensió o reducció de jornada.
- Si la situació d' atur és parcial, s' haurà de fer constar el nombre d' hores de reducció i el percentatge que la reducció suposa respecte a la jornada ordinària de treball.

IMPUGNACIÓ JUDICIAL DE LA DECISIÓ DE L'EMPRESA D'ACOMIADAMENT COL·LECTIU

Quan la jurisdicció social encara no ha tingut temps d'estrenar-se en la seva passatgera competència per resoldre les impugnacions judicials contra les resolucions administratives dels ERO, la reforma suprimeix la necessitat d'aquestes autoritzacions administratives i li atribueix la competència directa per conèixer la decisió empresarial i l'existència de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

La impugnació implica que la jurisdicció social assumeixi una nova competència. D'altra banda, el nou article 124 de la Llei de la Jurisdicció Social, regula un procediment complex i doble: el (de conflicte) col·lectiu, que pot interposar la representació dels treballadors i l'individual, a instància de cadascun dels treballadors afectats per l'acomiadament col·lectiu. La relació de necessitat que sembla haver entre els dos procediments fa que les seves conseqüències siguin imprevisibles, potser ni previstes ni volgudes per qui ha inspirat la reforma.

La nova regulació a la LJS consisteix en:

Primer.- Es suprimeixen les previsions legals que atribuïen a la jurisdicció social la competència per conèixer les impugnacions contra les resolucions administratives en aquest tipus de procediment (article 2. n). i article 6.2. a).

Segon.- Es regula la competència de les sales del social dels tribunals superiors de justícia per conèixer, en única instància, dels processos d'acomiadament col·lectiu impugnats pels representants dels treballadors, d'acord amb el nou article 124 de la LJS del qual es parlarà posteriorment, quan els efectes de l'acomiadament col·lectiu es produeixin en un àmbit no superior a la comunitat autònoma. (Art. 7 a). de la LJS).

Tercer.- Es regula la competència de la sala del social de l'Audiència Nacional per conèixer, en única instància, dels processos d'acomiadament col·lectiu impugnats pels representants dels treballadors, d'acord amb el nou article 124 de la LJS, quan els efectes de l'acomiadament col·lectiu es produeixin en un àmbit superior a una comunitat autònoma. (Art. 8 1. de la LJS).

Quart.- Es regula que el mes d'agost serà hàbil pels procediments d'impugnació de les decisions empresarials per acomiadament col·lectiu. (art. 43.4. de la LJS).

Cinquè.- S'exclouen del requisit d'intent de conciliació prèvia o, en el seu cas, de mediació, els procediments relatius a la impugnació de les

decisions empresarials de l'acomiadament col·lectiu pels representants dels treballadors (no les reclamacions individuals), de suspensió del contracte i de reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i també les derivades de força major (article 64 . 1. de la LJS).

Sisè.- S' exclouen del requisit de reclamació prèvia els procediments relatius a la impugnació de les decisions "empresarials" de l'acomiadament col·lectiu pels representants dels treballadors (no les reclamacions individuals), de suspensió del contracte i de reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i també les derivades de força major (article 70 . 1. de la LJS).

Setè.- Es deixa sense efecte l' apartat 11. de l' article 151 de la LJS, sobre la sentència que deixa sense efecte les resolucions administratives que autoritzen acomiadaments col·lectius.

Vuitè.- L' Autoritat Laboral podrà impugnar els acords adoptats en el període de consultes quan consideri que s' han produït mitjançant frau, dol, coacció o abús de dret, i també quan l' entitat gestora de les prestacions d' atur hagi informat que l'acord pot tenir per objecte l'obtenció indeguda de les prestacions d' atur, al no existir la causa de la situació legal d' atur.

Novè.- Es regula un nou procediment especial per la impugnació, pels representants dels treballadors, de la decisió empresarial d'acomiadaments col·lectius per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Es el nou article 124 de la LJS.

Aquest procediment col·lectiu sembla pensat per donar solució homogènia als acomiadaments individuals i, en conseqüència, s'haurà de presentar la demanda col·lectiva si es vol garantir que les impugnacions individuals tinguin el mateix resultat.

1r.- El nou procediment regulat a l' article 124 de la Llei de la Jurisdicció Social serà d' aplicació als acomiadaments col·lectius el procediment dels quals s' hagi iniciat a partir del dia 12 de febrer de 2012.

2n.- Les demandes contra aquestes decisions empresarials s' han de tramitar, de forma inexcusable, a través de la modalitat processal corresponent. (art. 184 de la LJS).

3r.- El procediment només pot ser utilitzat pels representants dels treballadors.

4rt.- La demanda s'ha de formalitzar davant de la sala del social del tribunal superior de justícia de la comunitat autònoma (article 7. A) de la LJS).

5è .- La demanda es podrà fonamentar - només - en:

- a).- Que la causa de l'acomiadament col·lectiu no sigui certa.
- b).- Que no s'hagi respectat el període de consultes i no s'hagi obtingut resolució administrativa en cas de força major.
- c).- Que la decisió de l'empresa s'hagi adoptat en frau, dol, coacció o abús de dret.

Es tracta d'una regulació clarament reduccionista dels motius pels quals es pot formalitzar la demanda. Però s'haurà de tenir en compte el que ja s'ha dit en relació al compliment de l'objecte del període de consultes, durant el qual s'han de posar sobre la taula la raonabilitat de les mesures de caràcter extintiu presentades per l'empresa.

6è.- Aquest procediment no podrà ser utilitzat per discutir la inaplicació de les regles de prioritat de permanència, previstes legals o convencionalment o a l'acord de la fase de consultes. Aquestes pretensions s'han de plantejar mitjançant el procediment individual del qual es parlarà posteriorment.

7è .- Si el període de consultes finalitza amb acord, s'ha de demandar a qui hagi signat l'acord.

8è.- No és necessari fer ni conciliació, ni mediació ni reclamació prèvia.

9è.- La demanda s'ha de presentar en el termini de caducitat de 20 dies des de la notificació als representants dels treballadors de la decisió empresarial d'acomiadament col·lectiu. Malgrat que el nou article 124 de la LJS només parla de "dies" -no es diu expressament que són hàbils, com fa l'article 59.3. de l'ET i l'article 103.1. de la LJS-, s'ha d'entendre, en aplicació de l'article 133 apartat 2. de la Llei d'Enjudiciament Civil, que es tracta de dies hàbils.

10è.- El procediment judicial té el caràcter d'urgent, amb preferència absoluta, excepte respecte dels procediments de tutela dels drets fonamentals i llibertats públiques. Contra les resolucions de tramitació no hi cap recurs, excepte contra la resolució inicial d'incompetència.

11è.- Admesa a tràmit la demanda, el secretari judicial en donarà trasllat a l'empresa i li requerirà perquè en el termini de 5 dies presenti la documentació i les actes del període de consultes i la comunicació a l'Autoritat Laboral del resultat de les consultes. Aquesta previsió ens pot fer pensar que, en cas que s'arribi a l'acte del judici, pot resultar imprescindible la prova pericial.

En el mateix requeriment s'ordenarà a l'empresa que, en el termini de 5 dies, notifiqui als treballadors afectats per l'acomiadament col·lectiu l'existència del procediment d'impugnació, perquè en el termini de 15 dies notifiquin al jutjat un domicili d'aquests treballadors als exclusius efectes de notificació de la sentència.

Si l'empresa es nega de forma injustificada a remetre els documents o a informar als treballadors afectats, el secretari judicial farà un segon requeriment, que ha de ser complimentat en el termini de 3 dies, i amb apercibiment de que de no complir-se el segon requeriment es podrà tenir per certs els fets que vol acreditar la part demandant, i també es podrà imposar a l'empresa les mesures (constreyniments pecuniaris i multes coercitives), d'acord amb el que preveu l'article 75.5. de la mateixa LJS.

12è.- Al admetre la demanda, el secretari judicial ha de requerir a l'Autoritat Laboral còpia de l'expedient administratiu.

13è.- El judici s'ha de celebrar-se en el termini dels 15 dies des de la presentació de la demanda, encara que la regulació de l'apartat 8 d'aquest article 124 de la LJS genera més dubtes que seguretats.

14è.- La sentència s'ha de dictar en el termini dels 5 dies següents a la celebració del judici, i només es podrà recórrer en cassació ordinària (article 206.1. de la LJS). No hi cap recurs de suplicació (article 191.3. a). de la LJS).

La sentència haurà de declarar:

- Ajustada a dret la decisió empresarial quan, havent-se complert les previsions de l'article 51. apartats 2 i 7 (procediment de consultes amb els representants dels treballadors i existència de resolució administrativa en cas de força major), acrediti la concurrència de la causa legal al·legada. Aquesta previsió atorga a les consultes entre l'empresa i els representants dels treballadors una importància cabdal.
- Nul·la la decisió empresarial quan no s'hagi respectat les obligacions inherents al període de consultes, no s'hagi obtingut resolució administrativa en cas de força major, o no s'hagi obtingut l'autorització del jutge del concurs, i quan s'hagin vulnerat drets fonamentals i llibertats públiques, o s'hagi produït frau, dol, coacció o abús de dret. Encara que el nou article 124 de la LJS no ho digui expressament, la declaració de nul·litat comportarà la reincorporació dels treballadors acomiadats al seu lloc de treball.
- No ajustada a dret la decisió empresarial quan l'empresa no hagi acreditat la concurrència de la causa al·legada. El nou article 124

de la LJS no regula expressament quines són les conseqüències d'aquesta declaració judicial.

Les raons d'aquesta manca de previsió legal poden ser diverses:

a).- Un oblit o una deficient tècnica legislativa. Sembla que és millor pensar en una altra possibilitat.

b).- El RDLl pretén que la sentència dictada en el procediment col·lectiu no tingui cap efecte legal en si mateixa, i per això té efectes de cosa jutjada sobre els procediments individuals. La interposició de la demanda judicial col·lectiva no ens estalvia la presentació de les demandes individuals en el termini de caducitat de 20 dies (article 121 de la LJS), la tramitació judicial de les quals quedarà en suspens fins que es resolgui la demanda col·lectiva.

La conseqüència de la sentència del procediment col·lectiu que declari no ajustada a dret la decisió empresarial comportaria (efecte de la cosa jutjada) la declaració improcedència de la extinció individual en aplicació de l'article 123. apartat 2. de la LJS, i l'empresa tindria les opcions de readmetre al treballador o d'indemnitzar-lo, d'acord amb el que es dirà posteriorment al parlar de l'acomiadament improcedent.

15è.- La sentència es notificarà a les parts i als treballadors individuals dels què l'òrgan judicial tingui el domicili. També es notificarà a l'Autoritat Laboral, a l'entitat gestora de les prestacions d'atur i a l'Administració de la Seguretat Social.

Desè .- Es regula un procediment per la impugnació individual de l'extinció del contracte de treball com a conseqüència d'un acomiadament col·lectiu. Apartat 11. de l'article 124 de la LJS.

Les demandes individuals s'han de presentar perquè el treballador obtingui la satisfacció adequada i derivada del fet que l'acomiadament sigui declarat il·legal o inconstitucional.

És competent el jutjat social i s'apliquen les previsions dels articles 120 a 123 sobre extinció del contracte per causes objectives econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, amb les conseqüències que ja s'han anticipat al parlar de la sentència dictada en el procediment col·lectiu que declari la decisió empresarial no ajustada a dret.

La demanda s'ha de formalitzar en el termini de 20 dies de caducitat, i aquest termini no s'interromp perquè s'hagi formalitzat la demanda col·lectiva.

La sentència declararà:

- La procedència de la decisió empresarial i de l' extinció del contracte.
- La nul·litat, amb la reincorporació del treballador al lloc de treball.
- La improcedència de la decisió empresarial. En el supòsit que la sentència dictada en el procediment col·lectiu hagi declarat com no ajustada a dret la decisió empresarial, la sentència en el procediment individual declarada la improcedència de l'acomiadament individual.

L' Apartat 11 de l' article 124 regula, però, les següents especificitats:

1a.- Si la raó de la impugnació és per les preferències atribuïdes a determinats treballadors, aquests hauran de ser demandats. També hauran de ser demandats els representants dels treballadors si estaven d' acord amb la mesura impugnada.

2a.- Si una vegada iniciat el procés individual, es planteja demanda pels representants dels treballadors, es suspèn el procés individual fins a la resolució del procés col·lectiu, i la sentència dictada en el procés col·lectiu tindrà eficàcia de cosa jutjada sobre el procés individual, en els termes de l' article 160.3 de la LJS.

4rt.- La sentència dictada en el procés individual declararà la nul·litat de l' extinció contractual en els següents casos:

- a).- Si la decisió empresarial és contrària a drets fonamentals i llibertats públiques.
- b).- Si la decisió empresarial és un frau de llei.
- c).- L' acomiadament durant els períodes de gaudiments dels drets de conciliació.
- d).- L' acomiadament que es produeixi després que el treballador o treballadora s'hagi reincorporat al lloc de treball al finalitzar la maternitat i la paternitat, si encara no han passat 9 mesos des del naixement, adopció o acolliment.
- e).- Quan s' hagin incomplert les previsions dels apartats 2. (període de consultes) i 7. (força major) de l' article 51 de l' ET.
- f).- Quan no s' hagi obtingut l' autorització del jutge del concurs.
- g).- Quan l' empresa no hagi respectat les prioritats de permanència.

L' ACOMIADAMENT INDIVIDUAL

L' ACOMIADAMENT INDIVIDUAL OBJECTIU

L' acomiadament individual objectiu per raons econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció

Cal recordar que l' article 52. c). de l' ET estableix que són causes d'acomiadament objectiu les mateixes previstes a l' article 51.1. de l' ET i l' extinció afecti a un nombre inferior al que estableix aquest article 51.

Per això, tot allò que ja s'ha dit sobre la causa, i el seu control judicial, al analitzar els acomiadaments col·lectius és d' aplicació també als acomiadaments objectius individuals per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció.

L' acomiadament individual objectiu per raons econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció a les administracions públiques i al sector públic.

El RDLI introdueix una nova Disposició Addicional 20a a l' ET, que estableix que l' acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció del personal laboral dels ens, organismes i entitats que formen part del sector públic (article 3.1. de la Llei de Contractes del Sector Públics) es farà efectiu a través dels articles 51 (acomiadament col·lectiu) i 52. c). (acomiadament individual) de l' ET, i s' afegeix una mena de causa específica, *“en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas”*.

A Catalunya podrà estar afectat per aquesta nova regulació de l' ET el personal laboral de:

- a) L'Administració de la Generalitat.
- b) El Servei Català de la Salut, l'Institut Català de la Salut i l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials.
- c) Les entitats autònomes de caràcter administratiu.
- d) Les entitats autònomes de caràcter comercial o financer.
- e) Les entitats de dret públic.
- f) Les societats mercantils amb participació total o majoritària de la Generalitat.
- g) Els consorcis amb participació majoritària de la Generalitat.
- h) Les fundacions amb participació total o majoritària de la Generalitat.
- i) Les universitats públiques.

També es fa una definició específica sobre l' existència de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció a l' àmbit del

sector públic, per fer més fàcils, encara, els acomiadaments en aquest àmbit. Com a causa econòmica es parla d'una situació d'insuficiència sobrevinguda i persistent (3 trimestres consecutius), i com a causes tècniques, organitzatives o de producció es parla de canvis en els medis o instruments de la prestació del servei públic, canvis en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball.

L' acomiadament individual objectiu per manca d' adaptació

Es tracta de la possibilitat d' acomiadament objectiu per manca d'adaptació del treballador al seu lloc de treball, objecte de modificacions tècniques.

Les modificacions que el RDLl 3/2012 fa a **l' apartat b). de l' article 52 de l' ET** són de caràcter formal; però cal remarcar que l' empresa té l'obligació d' oferir al treballador un curs per tal de facilitar la seva adaptació a les modificacions que s' hagin produït en el seu lloc de treball. Durant el curs d' adaptació el treballador tindrà dret a cobrar el salari mig que ja estigués cobrant, com ja regulava aquest article 52. b).

L' acomiadament individual objectiu per “absentisme”

Es tracta de la possibilitat d' acomiadar per faltes d' assistència, encara que justificades, al treball.

El RDLl 3/2012, elimina el requisit d' un determinat percentatge d'absentisme total de la plantilla del centre de treball.

Fins l' any 2010, era necessari un 5% d' “absentisme” en el conjunt de la plantilla. A partir de la reforma laboral del PSOE només era necessari un 2,5%, i ara ja no s' ha de tenir en compte l'existència d'absentisme en el conjunt de la plantilla.

Modificació de l' article 53. 4., penúltim paràgraf de l' ET

Aquest article 53b de l' ET regula la forma i efectes de l' extinció del contracte per causes objectives.

El RDLl 3/2012 només fa una modificació amb l' objecte de emfatitzar que si s' acredita la causa i es compleixen els requisits formals l'extinció és procedent i, en cas contrari, és improcedent.

En aquest sentit, són d' aplicació les consideracions que ja s' han fet al parlar de l' acomiadament col·lectiu relatives a les obligacions empresarials a l' hora d' acreditar la causa i la seva raonabilitat.

EL FGS I LES INDEMNITZACIONS

Es **deroga la Disposició Transitòria 3a de la Llei 35/2010**, que regulava el pagament, pel FGS, de part de la indemnització (8 dies per anys) en cas d'extinció dels nous contractes de caràcter indefinit.

Es modifica l' **article 33.8 . de l' ET**, sobre prestacions del FGS.

Per les extincions de contractes indefinits que tinguin efectes a partir del dia 12 de febrer, desapareix l' obligació del FGS de fer efectiu el 40% de les indemnitzacions per acomiadament col·lectiu (art. 51 de l'ET) i acomiadament objectiu individual (art. 52 de l' ET) i acomiadament col·lectiu (art. 64 de la Llei Concursal), de les empreses de menys de 25 treballadors.

La nova redacció de l' apartat 8. de l' article 33 de l' ET estableix que només per l' extinció de contractes indefinits l' empresa de menys de 25 treballadors podrà recuperar 8 dies de sou per any d' antiguitat, de la indemnització que hagi pagat al treballador. L' extinció de contractes de caràcter temporal, per les vies legals abans indicades, obligaran a l'empresa a pagar el 100% de la indemnització al treballador, sense poder recuperar els 8 dies (40%) del FGS.

Aquest tipus de previsió legal és d' aquelles que pot acabar produint efectes possiblement no volguts ni per les empreses ni pels treballadors.

Els treballadors afectats pels acomiadaments derivats dels articles citats tenen dret a cobrar de l' empresa de menys de 25 treballadors el 100% de la indemnització, i posteriorment l' empresa podrà iniciar el tràmit al FGS a fi que els hi aboni 8 dies de sou per any d' antiguitat, amb prorratg per mesos dels períodes de temps inferiors a un any.

Aquesta possibilitat només es regula per empreses de menys de 25 treballadors.

La possibilitat que l' empresa recuperi del FGS aquests 8 dies de sou per any d' antiguitat del treballador no s' aplica a les extincions contractuals que hagin estat declarades improcedents, tant si aquesta declaració s'emet mitjançant una conciliació administrativa o judicial, com si és per mitjà de sentència.

L' ACOMIADAMENT INDIVIDUAL DECLARAT IMPROCEDENT

És d' aplicació a la declaració improcedència de tots els acomiadaments individuals, siguin per raons objectives o per causes disciplinàries.

El RDLI 3/2012 modifica en profunditat **l' article 56 de l' ET**, per tal d'abaratir a l' empresa el cost de l' acomiadament improcedent, i ho fa, suprimint els salaris de tramitació i reduint de 45 a 33 dies, per any d'antiguitat, l'import de la indemnització.

Els acomiadaments decidits per l' empresa amb efectes a partir del 12 de febrer de 2012 es regiran per les següents regles:

1a.- No serà necessari que l' empresa reconegui l' improcedència i ofereixi l' indemnització en el moment de l'acomiadament ni en un moment posterior.

2a.- Si l' acomiadament és declarat improcedent, l' empresa, en el termini de 5 dies, podrà optar entre la readmissió o el pagament de la indemnització.

Supressió, quasi, dels salaris de tramitació

1r.- Només en el cas que l' empresa opti per la readmissió del treballador haurà de pagar els salaris de tramitació. És la única situació en què es reconeixen salaris de tramitació; es fan dependre exclusivament de la decisió de l' empresa i és una forma d' incentivar que l' empresa opti per l' extinció del contracte.

La supressió dels salaris de tramitació comporta, també, **la modificació de l' article 209 de la Llei General de la Seguretat Social**, en els següents sentits:

a).- Desapareix de l' apartat 4. de l' article 209 de la LGSS la previsió en el sentit que en el cas que hi hagin salaris de tramitació el dret a la prestació d' atur no naixerà a la finalització del període de salaris de tràmit.

b).- Es modifica l' apartat 5. a). de l' article 209, sobre regulació de les conseqüències de l'opció per la indemnització per part de l' empresa en cas de declaració judicial de la improcedència de l'acomiadament, per suprimir totes les referències als salaris de tramitació.

La supressió dels salaris de tramitació, o la seva residual permanència, també **comporten modificacions a la Llei de la Jurisdicció Social**, en els següents sentits:

- Es deroga **l' apartat 3. de l' article 105** de la LJS, sobre reconeixement de la improcedència de l' acomiadament, efectuat a la carta d'acomiadament o en qualsevol moment, i les conseqüències derivades d' aquest reconeixement; amb la supressió dels salaris de tramitació és innecessari aquest reconeixement.

- Es modifica l' article 110. 1. de la Llei de la Jurisdicció Social, sobre efectes de l' acomiadament improcedent.
- Es modifica l' article 11. 1. b). de l' article 111 de la LJS, sobre efectes del recurs contra la sentència que declara la improcedència de l' acomiadament.
- Es modifica l' article 281. apartat 2. lletra b). de la LJS, sobre auto de resolució de l'incident de no-readmissió, per fer referència explícita a l' article 56 apartats 1 i 2 de l' ET.

2n.- Si l' empresa no opta entre la readmissió o el pagament de la indemnització, s' entén que ha optat per la readmissió.

3r.- Si hi ha salaris de tramitació, la seva quantia serà igual a una quantitat igual a la suma dels salaris deixats de cobrar des de la data de l' acomiadament fins a la de la notificació de la sentència que declari la improcedència o fins que el treballador trobi un altre treball, si l' hagués trobat abans de la sentència i es demostrés per l' empresa les quantitats cobrades pel treballador; en aquest cas es podrà descomptar dels salaris de tramitació les quantitats cobrades pel treballador.

4rt.- Si el treballador acomiadat és un representant legal dels treballadors, l' opció (readmissió o cobrament de la indemnització) li correspon a ell. Si no fa l' opció s' entén que opta per la readmissió, que serà obligatòria. Tant si opta per la readmissió com si ho fa per la indemnització, té dret a cobrar els salaris de tramitació. A diferència del treballador que no és representant dels treballadors, si el que és representant opta per cobrar la indemnització, també té dret a cobrar els salaris de tramitació; és un forma d' incentivar econòmicament que, en aquesta situació, els representants dels treballadors deixin el lloc de treball.

Nova quantia de la indemnització per acomiadament improcedent

El pagament de la indemnització per part de l' empresa comportarà l' extinció contractual amb efectes del cessament efectiu en el treball.

La quantia de la indemnització deixa de ser de 45 dies de sou per any d' antiguitat, amb el topall de 44 mensualitats de salari, i serà de 33 dies de sou per any d' antiguitat, amb el topall de 24 mensualitats de salari.

Situacions transitòries respecte a la quantia de la indemnització

La indemnització, per l' extinció improcedent del contracte de treball, de 33 dies per any d' antiguitat, amb el topall de 24 mensualitats només és d' aplicació als contractes signats a partir del dia 12 de febrer de 2012.

La indemnització, per l' extinció improcedent del contracte de treball, dels contractes de treball signats abans del dia 12 de febrer de 2012 es calcularà de la següent forma:

- Pel temps transcorregut des de l' inici del contracte fins el dia 11 de febrer de 2012, a raó de 45 dies de salari per any d' antiguitat acumulat.
- Pel temps transcorregut des del dia 12 de febrer de 2012 fins l'extinció del contracte, a raó de 33 dies de salari per any d'antiguitat acumulat.
- L' import resultant (la suma de les quantitats derivades dels dos apartats anteriors) no podrà ser superior a 720 dies de salari (24 mensualitats), excepte que l' import de la indemnització derivada del període anterior a 12 de febrer de 2012 ja sigui superior a 720 dies.

Es modifica l' apartat 1. de l' article 57 de l' ET, sobre pagament per l' Estat de salaris de tràmit que excedeixin dels 60 dies.

La modificació és de caràcter merament formal.

CINQUENA PART : Altres qüestions

LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES I LES MESURES EN MATÈRIA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

El Reial Decret Llei 3/2012, aprofita per reduir, també, els drets de conciliació de la vida laboral, personal i familiar regulats legalment encara que això res tingui a veure amb mesures urgents per la reforma del mercat de treball. L' actual reforma del PP, per una part, elimina i redueix legalment alguns drets i redueix l' efectivitat del seu gaudiment, però per altra, pretén habilitar als convenis col·lectius a fi que limitin l' exercici dels drets de conciliació. Finalment, el RDLl elimina una de les bonificacions que per el manteniment de l'ocupació i la igualtat d' oportunitats, va regular la Llei 43/2006.

El RDLl modifica l' article 37 de l' Estatut dels Treballadors en tres sentits:

L'apartat 4. de l' article 37, sobre el dret a l' hora d' absència per lactància, més enllà de les correctes modificacions de caràcter terminològic (la substitució - al concretar qui pot gaudir del dret - de la referència exclusiva a la dona per precisar que el dret pot ser exercitat també per l' home), es modifica per posar èmfasi en que *“sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen”*.

Aquesta qüestió ja va ser resolta pel Tribunal de Justícia de la UE, en sentència de 30 de setembre de 2010, quan va declarar que l' article 2, apartats 1, 3 i 4, i l' article 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l' aplicació del principi d' igualtat de tracte entre homes i dones, s' oposa a una norma legal d' un país de la UE *“que prevé que las mujeres, madres de un niño y que tengan la condición de trabajadoras por cuenta ajena, pueden disfrutar de un permiso, según varias modalidades, durante los nueve primeros meses siguientes al nacimiento de ese hijo, en tanto que los hombres, padres de un niño y que tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, sólo pueden disfrutar del citado permiso cuando la madre de ese niño también tiene la condición de trabajadora por cuenta ajena”*.

L' apartat 5 de l' article 37, sobre el dret a la reducció de jornada, amb disminució proporcional del salari, es modifica exclusivament par dir que la reducció de jornada de treball a la qual es té dret és “diària”. Es modifica per intentar obligar a que la reducció de jornada, d' entre, al menys, un octau i un màxim de la meitat, només es pugui gaudir aplicant-la de forma rígida, a la reducció de la jornada en cada dia de treball, i això independentment de les necessitats concretes de conciliació que tingui cada treballador i treballadora.

Amb aquesta nova redacció del dret a la reducció de jornada es desvincula, a la pràctica, el dret a la reducció de jornada dels motius concrets de conciliació que pugui tenir cada treballador, de forma majoritària les dones treballadores; i la modificació també pretén evitar o reduir la possibilitat de sentències dels jutjats del social que han concedit, atenent a les necessitats i drets no només de les dones i homes, sinó també dels fills, reduccions de jornada, no limitades a la reducció aplicada a cada dia de treball, amb concrecions adequades a les necessitats de conciliació.

I per tancar encara més les possibilitats de conciliació, es modifica **l'apartat 6. de l' article 37**, que regula la concreció horària i la determinació del període de gaudiment dels drets de lactància i reducció de jornada.

Es manté la previsió genèrica en el sentit que li correspon al treballador la concreció horària i la determinació del període de gaudiment, però ara s' afegeix que *“los convenios colectivos podrán establecer, no*

obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de 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”, i aquests mateixos convenis col·lectius també podran establir un termini de preavis, del treballador a l’ empresa, superior als 15 dies que estableix el propi article 37.

En altres paraules, es permet que els convenis col·lectius regulin la concreció horària i la determinació del període de gaudiment de la lactància i de la reducció de jornada, també atenent a les necessitats productives i organitzatives de les empreses.

No hi ha dubte que els convenis col·lectius poden millorar els drets de conciliació i la concreció del seu gaudiment, però l’ actual reforma és una incitació a que els convenis col·lectius regulin la concreció del gaudiment segons criteris empresarials i en contra dels drets i les necessitats de les treballadores que, en alguns sectors, són la majoria dels treballadors.

Finalment, és necessari destacar que el RDLI 3/2012, de 10 de febrer, **deroga una de les bonificacions econòmiques que existien per incentivar el manteniment de l’ocupació i la igualtat d’oportunitats.**

Quan una dona treballadora, que havia tingut suspès el contracte de treball per maternitat o per excedència per tenir cura d’ un fill, es reincorporava al treball en els dos anys següents a l’ inici del permís per maternitat, l’ empresa tenia una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social de 100 euros mensuals (1200 euros al any) durant 4 anys.

S’ incentivava econòmicament a les empreses que complien la llei per que incorporessin al treball a les dones després del permís de maternitat i després de l’ excedència per cura dels fills.

Ara desapareix aquest incentiu econòmic a les empreses.

DRETS DEL TREBALLADORS I TREBALLADORES EN RELACIÓ A LES VACANCES ANUALS RETRIBUÏDES

Article 38.3. de l’ ET

Es modifica aquest apartat per afegir la circumstància de la coincidència de la suspensió del contracte per paternitat amb el període de vacances. El gaudiment d’aquestes es produirà a la finalització del període de suspensió del contracte.

S'afegeix el dret, d'acord amb la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea i del Tribunal Suprem, a gaudir de les vacances coincidents amb qualsevol incapacitat temporal una vegada el treballador es reincorpori al treball, però sempre que la incapacitat temporal sigui inferior a 18 mesos (temps de durada màxima legal de la incapacitat temporal). Aquesta regulació genera dubtes sobre si és respectuosa amb la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre de 2003, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball.

EL CONTROL DE LA SITUACIÓ D' INCAPACITAT TEMPORAL PER LES MÚTUES

Ara, el RDLl 3/2012 estableix que el Govern, en el termini de 6 mesos i prèvia consulta amb els agents socials, estudiarà la modificació del règim jurídic de les mútues per una més eficaç gestió de la incapacitat temporal. És a dir, per donar-li a les mútues el control de totes les situacions d'incapacitat temporal.

MODIFICACIÓ DE LES REGLES DEL COBRAMENT DE LA PRESTACIÓ D' ATUR EN COBRAMENT ÚNIC

El RDLl 3/2012 modifica la regla 3a. de l' apartat 1 de la Disposició Transitòria Quarta de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, per incrementar del 80% fins el 100% el límit màxim de l' import de la prestació d'atur contributiva pendent de cobrar que poden cobrar els beneficiaris si són homes de fins a 30 anys o dones de fins a 35 anys.

FINANÇAMENT, APLICACIÓ I CONTROL DE LES BONIFICACIONS I REDUCCIONS DE LES COTITZACIONS

Les bonificacions de quotes previstes al RDLl 3/2012, es finançaran amb càrrec a la partida pressupostària del Servei Públic d'Ocupació Estatal.

Les reduccions de quotes previstes per les contractacions i transformacions de contractes per la formació i l'aprenentatge es finançaran amb càrrec a la partida pressupostària de la Tresoreria General de la Seguretat Social.

Les bonificacions i reduccions de quotes s' aplicaran per les empreses amb caràcter automàtic en els corresponents documents de cotització.

La Tresoreria de la Seguretat Social facilitarà mensualment al Servei Públic d' Ocupació Estatal el nombre de treballadors objecte de les bonificacions i altres dades necessàries per facilitar-ne el control.

També mensualment, la Direcció General del Servei Públic d'Ocupació Estatal facilitarà a la Direcció General de la Inspecció de Treball i Seguretat Social la informació necessària sobre el nombre de treballadors objecte de les bonificacions i altres dades necessàries per facilitar-ne el control.

ESTRATÈGIA ESPANYOLA D' OCUPACIÓ

Com a conseqüència de la recent aprovació de l' Estratègia Espanyola d'Ocupació, pel RD 1542/2011, de 31 d'octubre:

- Es modifica l' article 25. apartat 1. lletra f). de la Llei d'Ocupació.
- Es regulen les accions i mesures de polítiques actives d' ocupació que tindran el caràcter de mesures estatals a efectes de la seva aplicació al conjunt de l' Estat, ja sigui pel Servei Públic Estatal o pels serveis públics de les comunitats autònomes, en els seus respectius àmbits competencials.
- Es deroga la Disposició Transitòria 3a i la Disposició Derogatòria Única del RDL 3/2011.

ABAST D' ALGUNES DISPOSICIONS DEROGATÒRIES

ES DEROGA LA DISPOSICIÓ FINAL 1a DEL RDL 10/2011, SOBRE INTEGRACIÓ DEL SERVEI PÚBLIC D' OCUPACIÓ DE L' ESTAT I DEL FGS.

Barcelona, 23 de febrer de 2012
CERES