

Primeros comentarios sobre el contenido del Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral *

Por Eduardo Rojo

12 de febrero de 2012

1. Hoy entra en vigor la primera reforma laboral del gobierno formado a partir de los resultados de las elecciones legislativas generales del 20 de noviembre de 2011, tras la publicación del Real Decreto Ley 3/2002 de 10 de febrero ayer sábado en el Boletín Oficial del Estado, la reforma número 53 desde la aprobación de la Ley del Estatuto de los trabajadores en 1980 si hemos de hacer caso a un reciente Informe de la Fundación 1º de mayo en el que efectúa un breve resumen de cada una de ellas. Unas primera líneas muy generales de la reforma, y que en modo alguno recogieron todos los cambios normativos introducidos finalmente en el RDL, se encuentran en la exposición que la Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Fátima Báñez, realizó el martes día 7 en la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso de los Diputados

Pocas reformas habrán merecido tantos artículos, pareceres y opiniones (muy críticas unas, muy laudatorias otras) en sólo dos días, y auguro que en los próximos días se van a leer y escuchar muchas más. He dejado cuenta de gran parte de este debate, así como también de los contenidos más relevantes de la reforma y de mi parecer, en mi twitter, y a él me remito ahora para quién esté interesado en consultar todo lo que se ha dicho, y lo que se dirá sobre el RDL; en todo caso, me permito aquí destacar tres artículos cuya lectura recomiendo, publicados hoy domingo y ayer sábado por los profesores y amigos Antonio Baylos, Jesús Cruz y Ferran Camas, y también la entrevista realizada a la Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales hoy domingo por el diario ABC.

El propósito de estos primeros comentarios notas es sólo, pero no es poco, el de analizar los rasgos más destacados de la reforma mediante el estudio de su contenido. Un contenido, ya lo adelanto, que puede variar en la tramitación parlamentaria de la norma como proyecto de ley, ya anunciada su proposición por el gobierno y que se acordará con casi toda seguridad en la sesión plenaria de los días 21 a 23 de febrero para su posterior tramitación por vía de urgencia. Por consiguiente, habrá que volver a leer con atención las enmiendas de algunos grupos parlamentarios a la reforma laboral de 2010, señaladamente las de Convergencia i Unió y del Partido Nacionalista Vasco, para ver cuáles han sido ya acogidas en la nueva norma y cuáles pueden ser incorporadas, por acuerdo con el grupo popular en la tramitación parlamentaria. No descarto, obviamente, que puedan ser aceptadas algunas enmiendas del grupo socialista, pero hoy por hoy soy bastante escéptico al respecto, y mucho más en cuanto a la aceptación de las propuestas de IU-ICV y de otras fuerzas parlamentarias.

2. El RDL 3/2012, tras un largo preámbulo que justifica el contenido de la reforma (cuestión distinta es si el ese texto guarda real relación con aquello que se recoge en el texto articulado y en las disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales, y desde luego tengo muchas dudas de que el preámbulo se haya redactado teniendo en consideración el contenido real de la reforma), estructura los cambios en la normativa laboral en varios capítulos. El primero versa sobre las medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores, e incorpora nuevas reglas sobre la intermediación laboral, la formación profesional y las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en el contrato para la formación y el aprendizaje.

El capítulo segundo regula el fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo, y aquí se incluye una de las “joyas de la corona” según el gobierno de la reforma como es el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores; hay

también, cambios importantes en la regulación del contrato a tiempo parcial, una nueva regulación del trabajo a distancia o "teletrabajo", y reglas concretas sobre qué empresas, en razón del número de trabajadores de su plantilla, tendrán derecho a bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.

Vayamos al capítulo tercero, cuyo título es claramente expresivo de aquello que pretende la norma, "Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo", con modificaciones sin duda importante en la ordenación de los sistemas de clasificación profesional, la distribución irregular del tiempo de trabajo, la ampliación de las posibilidades empresariales de modificación funcional, movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, reglas sobre suspensión y extinción de las relaciones de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor (la supresión de la autorización administrativa ha sido uno de los secretos mejor guardados de la reforma hasta el momento de su aprobación, aunque ciertamente estaba en las enmiendas que el Partido Popular presentó al proyecto de ley de reforma laboral que finalmente se convertiría en la Ley 35/2010 de 17 de septiembre sobre medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo"), y reglas sobre estructura y ordenación de la negociación colectiva (con cambios sustanciales sobre el RDL 7/2011 de 10 de junio, es decir pocos meses después solamente de su entrada en vigor).

En este mismo capítulo, y de manera tan desordenada como en el resto de la norma (esta es una de mis principales críticas formales a la reforma, y me permito pedir que se corrija en la tramitación parlamentaria, algo que no costaría mucho a sus señorías, en especial a los de la mayoría parlamentaria) se regulan medidas de apoyo (bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social) en supuestos de suspensiones de contratos de trabajo y de reducciones de la jornada laboral, así como la reposición de las prestaciones por desempleo, una medida ya recogida en el RDL 2/2009 de 6 de marzo y que contó obviamente con el visto de los agentes sociales, y muy especialmente de las organizaciones sindicales.

El capítulo IV tiene un título impactante, pero que coincida después con su contenido ya es harina de otro costal: "Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral". Por cierto, el título me parece más propio de un economista que no de un jurista, y tras leer con calma todo el preámbulo de la norma quizá lleguen a la conclusión que ahora les propongo como hipótesis de trabajo, la importante presencia de economistas en la configuración, e incluso redacción, de la norma.

Como concreción, se recuperará antes de lo previsto en el RDL 10/2011 de 26 de agosto la norma sobre prohibición de encadenamiento de algunos contratos de duración determinada, se da una nueva regulación a la extinción colectiva de contratos en la que la decisión empresarial tendrá como regla general la última palabra, se fortalece como causa de extinción del contrato el absentismo individual de un trabajador y sin necesidad de tomar en consideración el colectivo del conjunto de la plantilla del centro de trabajo, se reducen las indemnizaciones por despido improcedente (otras de la reforma "cinco estrellas"), se limita la percepción de los salarios de tramitación a los supuestos en los que se produzca la readmisión del trabajador, y se modifican las reglas sobre la ayuda económica del Fondo de Garantía Salarial en casos de extinción de contratos (sólo tomará en consideración los contratos indefinidos y en empresas de menos de 50 trabajadores).

Por fin, el capítulo quinto. El 11 de diciembre entró en vigor la Ley 36/2011 de 11 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Pues bien, su vigencia completa sólo ha durado dos meses y desde luego sin haber podido constatar su efectividad en las materias que ahora han sido modificadas, señaladamente todo aquello que afecta a la regulación de las decisiones empresariales (antes requeridas de autorización administrativa) en los supuestos de reducción de jornada,

suspensión y extinción colectiva de contratos de trabajo, creando la norma una nueva modalidad procesal especial para ajustar la regulación procesal a los cambios acaecidos en el ámbito jurídico sustantivo. Igualmente, la norma adapta la normativa procesal a los cambios sustantivos en todo lo relativo a la tramitación del despido y las consecuencias de la declaración de improcedencia sobre la posible percepción de los salarios de tramitación.

No me olvido de las disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales. Dada la importancia de algunas de ellas me referiré detenidamente en la última parte de este artículo.

3. En otro documento que he publicado en mi blog he tratado de realizar una comparación entre la normativa vigente hasta hoy y el texto que ya está en vigor. Desde luego, puede afirmarse que la reforma laboral es importante (es lo primero que dije en una entrevista realizada en TV3 justo después de finalizar la rueda de prensa de la vicepresidenta y de la ministra), y que, aunque el redactor del preámbulo saque pecho y afirme que todo está muy claro, generará una fuerte judicialización de las relaciones de trabajo salvo que los agentes sociales tengan la inteligencia y la habilidad necesaria no sólo para firmar acuerdos de solución extrajudicial de conflictos sino también para conseguir su efectiva aplicación (en teoría ambas partes deberían de estar de acuerdo con ello, pero las posibilidades que le abre la reforma a la parte empresarial para la adopción unilateral de decisiones me hace ser algo escéptico sobre el uso de los mecanismos alternativos en el próximo futuro).

La norma modifica ampliamente la Ley del Estatuto de los Trabajadores e introduce cambios muy relevantes, como ya he dicho, en la recién estrenada Ley reguladora de la Jurisdicción Social. Además, de la reforma no se libran la Ley General de Seguridad Social, la Ley de Empleo y la Ley de Empresas de Trabajo Temporal, por citar tres de los textos legales más significativos que son objeto de revisión.

En suma, no es una reforma para poder abordarla de forma completa en unos comentarios de un blog, aunque desde luego sí se pueden apuntar, y así lo hago a continuación los contenidos más relevantes a mi parecer. Haré la explicación, no porque me convenza, sino porque me parece que es lo más operativo, siguiendo el texto de los capítulos del RDL.

4. Entremos pues en materia.

A) Como he indicado con anterioridad, el capítulo I incorpora medidas que pretenden favorecer la empleabilidad de los trabajadores. El cambio de mayor impacto (acogiendo las demandas que se habían hecho desde las organizaciones empresariales del sector) es el derecho reconocido a las empresas de trabajo temporal de operar conjuntamente como agencias de colocación, bastando el cumplimiento de los mismos requisitos que para las restantes agencias y recordando la normativa, en la nueva redacción de la disposición adicional segunda de la LE que cuando actúen como agencias deberán "garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios". Además, la mayor facilidad administrativa para la autorización de las agencias de colocación se manifiesta en el cambio de signo del silencio administrativo ante la presentación de la documentación para constituirse como tal, que en la normativa anterior era negativo "con el objetivo de garantizar una adecuada protección de los trabajadores", mientras que en el nuevo texto se considera positivo y sin mayor justificación.

B) Una modificación de calado, y que ha pasado bastante desapercibida en los primeros debates de la norma salvo para algunos laboristas, es la ampliación de las posibilidades de utilización del contrato para la formación y el aprendizaje (duración mínima de un año y máxima de tres) y la ampliación por vía legal de la duración del tiempo de trabajo efectivo (75 % el primer año y 85 %

en el segundo y tercero). En efecto, a diferencia de la normativa anterior, que no permitía la utilización de esta modalidad contractual una vez finalizada su duración, ya fuera por la misma o distinta empresa, el RDL limita esa exclusión sólo “para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato” y la permite de forma expresa “para una distinta”. Además, la formación práctica podrá ser también recibida en la empresa (hipótesis no contemplada en la normativa anterior) siempre y cuando esta disponga de “las instalaciones y el personal adecuados”.

Hay que poner en relación esta explicación con la disposición transitoria séptima, que concede la posibilidad de financiar el coste de la formación mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de acuerdo a lo dispuesto en la Orden del entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de julio de 1998 (y no del 4, como por error aparece en la norma), cuyo artículo 11 dispone que “el empresario se bonificará mensualmente del coste de las horas de formación teórica que se hayan impartido en el mes anterior por todos y cada uno de los contratos formativos en vigor durante el citado período, en la liquidación de cuotas de dicho mes referida a trabajadores con contratos formativos, siempre que se ingresen dentro del plazo reglamentario”. Igualmente, es importante tener en consideración la disposición transitoria novena y el límite de edad de 30 años hasta que alcancemos la tasa de desempleo del 15 %, con lo que ello quiere decir tanto para las amplias posibilidades de utilizar este contrato en más de una ocasión como también para la hipótesis de que el mismo pueda extenderse hasta los 33 años, menos un día, del trabajador contratado.

C) La norma ha incorporado, ya lo he indicado, muchas enmiendas del grupo popular a la reforma laboral del año 2010, siendo destacable en este capítulo una de ellas, en concreto, el amplio reconocimiento del derecho a la formación vinculado al puesto de trabajo a fin y efecto de poderse adaptar el trabajador a las modificaciones operadas en el mismo (por cierto, no deja de ser algo contradictorio que se insista tanto en un específico y concreto puesto de trabajo mientras que al mismo tiempo se derogan las categorías profesionales y se apuesta de forma clara y decidida por la ordenación de los sistemas de clasificación profesional mediante grupos profesionales).

La parte concreta se encuentra en el modificado artículo 23 de la LET, que reconoce el derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales, siempre que la antigüedad del trabajador sea como mínimo de un año. Este derecho deberá concretarse en cuanto a los términos de su utilización por acuerdo entre trabajador y empresario, y podrá acumularse por períodos de hasta tres años.

En una mayor nebulosa quedan otros posibles cambios muy mencionados últimamente, como son la cuenta de formación prevista en la LE (hay remisión a un futuro desarrollo reglamentario sin fecha fija), cuenta que una vez regulada estará asociada al número de afiliación a la Seguridad Social del trabajador y en la que constará toda la recibida a lo largo de su carrera profesional; también, el cheque formación, del que sólo encontramos una mención a la “evaluación de su conveniencia” por parte del gobierno y previa consulta (parece que aquí sí se mantiene la concertación o diálogo social) con las organizaciones empresariales y sindicales (“interlocutores sociales” según la norma).

D) Con vinculación del derecho de un trabajador en activo a recibir formación y lo que ahora se convierte en una obligación para el trabajador desempleado (antes voluntariedad), la modificación de la normativa sobre protección por desempleo (Ley 45/2002, disposición transitoria), permite a todas las empresas (y no sólo a las de menos de 100 trabajadores) contratar a trabajadores desempleados mientras un ocupado esté llevando a cabo actividades formativas financiada por cualquier administración y al contratado poder compatibilizar el percibo de la prestación por desempleo con el trabajo. Sobre la obligatoriedad hay que pensar, por coherencia con la normativa

de desempleo, que deberá tratarse de una ocupación adecuada para el trabajador desempleado, aunque el RDL guarda un total silencio al respecto.

E) Por fin, la potenciación de esta modalidad contractual se pretende mediante la reducción de cuotas en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social cuando se formalice con desempleados inscritos en las oficinas de empleo antes del 1 de enero de este año, en cuantía del 100 %, tanto de las empresariales como de las del trabajador, en empresas de menos de 250 trabajadores, reduciéndose al 75 % en la cotización empresarial si son empresas de 250 o más trabajadores. Igualmente, la transformación de estos contratos temporales en indefinidos generará un derecho a reducciones en la cuota empresarial por cuantía de 1.500 euros/año y por un período de tres, incrementándose hasta 1.800 en caso de contratación femenina (la norma sigue manteniendo la tesis de la conveniencia de una mayor bonificación a las contrataciones con mujeres, supongo que para potenciar aún más su participación en el mercado de trabajo).

5. El capítulo II trata sobre el fomento de la contratación indefinida y aquello que el legislador califica de “otras medidas para favorecer la creación de empleo”, y aquí encontramos una de las “fórmulas mágicas” con las que el gobierno cree que puede potenciarse tanto la creación de empleo, en especial para jóvenes, como lograr la reducción del desempleo.

A) A riesgo de esquematizar, las notas más destacadas de este nuevo contrato en vigor a partir de hoy tienen que ver con el número de trabajadores de la empresa (menos de 50, y no hay ninguna mención a centro de trabajo); con la duración del período de prueba (no se aplica el artículo 14 de la LET sino que se fija un año “en todo caso”, con un amplio debate que debería abrirse a mi parecer sobre la legalidad de esta cláusula, dado el criterio restrictivo del Tribunal Supremo en la aceptación de una duración del período de prueba que guarde poca relación con el necesario conocimiento profesional por parte de ambos sujetos de la relación laboral); y con los incentivos fiscales que dedican especial trato de favor a la contratación de menores de 30 años (sin ninguna distinción o matización adicional añadida a la condición de la edad) – deducción fiscal de 3.000 euros – que puede ser aún más favorable si la contratación es de una persona perceptora de prestaciones contributivas por desempleo – deducción fiscal “equivalente al 50 por ciento de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 meses -, si bien en este último caso con una amplia lista de reglas que hay que cumplir para poder acceder a tales deducciones (entre ellas, que la prestación se haya percibido, como mínimo, durante tres meses antes de la contratación).

Las deducciones fiscales irán acompañadas de interesantes bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, en cuantías diferenciadas según se trate de jóvenes de 16 a 30 años, inclusive, y mayores de 45 años desempleados de larga duración, por un período de tres años. Las limitaciones a la utilización de esta modalidad contractual son, valga el juego de palabras, muy limitadas, ya que en caso de despidos objetivos improcedentes o despidos colectivos acaecidos en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, “la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo”.

El acogimiento a esta variante de contrato de trabajo indefinido con período de prueba tan amplio, que me lleva a hablar más propiamente de contrato temporal sin causa como paso previo a la adquisición de fijeza en la empresa, posibilita la compatibilización del salario con un 25 % de la prestación por desempleo pendiente de percibir, y en caso de inexistencia de compatibilización se mantendrá el derecho del trabajador a percibir las prestaciones por desempleo “que le restasen por percibir en el momento de la colocación”.

B) La posibilidad de realizar horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, en un número que debe reducirse, en cuanto al máximo de 80 horas anuales, en proporción al número de horas pactadas, es la modificación más importante del artículo 12 de la LET, posibilidad que se añade a la de realización de horas complementarias y que en todo caso, sumadas todas las horas, deberá ser inferior a la jornada ordinaria de un trabajador comparable o la prevista en la normativa legal. Es importante el cómputo de las horas extras para la determinación de la base de cotización por contingencias comunes.

C) La nueva regulación del antes llamado trabajo a domicilio y ahora trabajo a distancia me parece más una adaptación de la normativa a las nuevas realidades organizativas empresariales que un auténtico cambio de fondo. En efecto, el dato fundamental es la prestación de trabajo con carácter preponderante en un lugar elegido por el trabajador, ya sea o no en su domicilio, “de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”, habiendo desaparecido la referencia, más propia de épocas pretéritas y de falta de medios electrónicos, a que dicho trabajo se realiza sin la vigilancia del empresario. La norma reconoce, con las debidas matizaciones, los mismos derechos individuales y colectivos que al resto de trabajadores de la empresa, destacando a mi parecer los deberes empresariales en materia de prevención y salud en el trabajo, y la necesaria adscripción a efectos organizativos a un centro de trabajo para que pueda tener representación ante la empresa.

D) Nuevamente aparecen aquí referencias a bonificaciones cuando se conviertan determinados contratos temporales en indefinidos (de prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación), no importando la fecha en que se hubieren celebrado y siempre que la empresa ocupe a menos de 50 trabajadores (o autónomos o socios de cooperativas y sociedades laborales), en cuantía de 500 euros/año (41,67 euros/mes) por un período de tres años. Tendrán prioridad en los programas formativos los trabajadores que hayan sido contratados.

6. El capítulo III incluye las medidas que son calificadas de alternativa a la destrucción de empleo, es decir todas las que pueden incluirse en la llamada “flexibilidad interna” como diferenciada de la de entrada y también de la de salida del mercado de trabajo.

A) Aquí encontramos, en sintonía con las enmiendas del Partido Popular a la reforma de 2010, la desaparición jurídica de las categorías profesionales, debiendo regularse todo el sistema de clasificación profesional, en el plazo máximo de un año, por medio de grupos profesionales, cuya definición se mantiene intocable en el artículo 22 de la LET y por tanto se trata de aquellos que agrupen unitariamente “las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador”. La posibilidad de pacto se amplía, en cuanto que el contenido de la prestación laboral podrá incluir todas las funciones del grupo profesional al que se le asigne o sólo algunas. En el supuesto de polivalencia de funciones, la equiparación se realizará en virtud de aquellas “que se desempeñen durante más tiempo”, modificación introducida con respecto a la normativa anterior en la que se efectuaba según las funciones que resultaran “prevalentes”.

D) La ordenación del tiempo de trabajo permitirá al empresario distribuir de forma irregular, salvo pacto en contrario, el 5 % de la jornada anual, posibilidad que ya está contemplada como contenido mínimo de un convenio colectivo y que ahora se aplica a todos los ámbitos empresariales, obviamente con respeto a los descansos legales diario y semanal.

Deberé revisar mis documentos de trabajo para las clases teóricas y prácticas que imparto en el ámbito universitario en todo aquello que llamamos las “vicisitudes del contrato de trabajo”, ya que

el RDL introduce modificaciones en los artículos 39, 40, 41, 47 y 51 de la LET. En el supuesto de movilidad funcional, desaparecen del artículo 39 todas las referencias a las categorías profesionales y la normativa se concentra ahora en los grupos profesionales y en las actividades realizadas por el trabajador dentro del mismo. Los artículos 40 y 41 dejan constancia, importante, del cambio operado por el legislador respecto a la concurrencia de causas que permitan adoptar al empleador una decisión de movilidad o modificación, desapareciendo de ambas la concreción de la existencia cuando las medidas pudieran contribuir a mejorar la situación de la empresa mediante la mejor utilización de sus recursos humanos, refiriéndose forma genérica tanto en uno como en otro a razones “que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. La desaparición de los seis meses de suspensión de la decisión empresarial, pequeña arma que tenía la autoridad laboral para intentar el acuerdo entre partes en los supuestos de movilidad geográfica ha desaparecido de la normativa ya hoy vigente y por ello la decisión empresarial será siempre inmediatamente ejecutiva en los plazos fijados por el art. 40.

E) Sí hay a mi entender una modificación relevante en el artículo 41, con la inclusión de la referencia a la “cuantía salarial” como una de las posibles modificaciones sustanciales de la empresa por decisión del empleador si concurren causas para ello y después del período de consulta con la representación del personal, en el bien entendido además que estas modificaciones pueden afectar a las condiciones reconocidas en el propio contrato de trabajo y no sólo a acuerdos, pactos o decisiones empresariales de alcance colectivo (situación no contemplada en la normativa anterior). Parece lógico pensar que esta posibilidad puede ser utilizada para la reducción, temporal, de los salarios percibidos por los trabajadores, y además si se trata de una modificación individual el plazo de su entrada en vigor se reduce desde 30 a 15 días respecto a la obligación previa de comunicación por parte del empleador, reduciéndose aún más a 7 días cuando se trate de una modificación del alcance colectivo y el período de consultas haya finalizado sin acuerdo quedando expedita la vía para la decisión empresarial.

F) La desaparición de la intervención de la autoridad administrativa laboral autorizando el expediente de suspensión o reducción de jornada es la modificación más importante del artículo 47, como también lo será para el despido colectivo del artículo 51, si bien estos cambios no implican que deje de intervenir la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para comprobar si la propuesta empresarial es acorde a derecho o puede encubrir acciones que incurran en alguno de los supuestos de dolo, fraude, coacción o abuso de derecho tipificados como causas de nulidad. Es decir, es el empresario quien tiene la última palabra y el que una vez finalizado el período de consultas, con o sin acuerdo, comunicará su decisión. Justamente este cambio es destacado en el preámbulo como una de las principales novedades de la reforma, afirmándose con un lenguaje que permite entender muy bien qué pretendía el legislador, que el cambio permitirá que no se “exija” un acuerdo con la representación del personal para adoptar la decisión empresarial. Volveré sobre esta cuestión más adelante.

F) Poco ha durante la vigencia de algunos artículos de la LET reguladores de la negociación colectiva, o más exactamente de los convenios colectivos estatutarios, según la redacción que les dio el Real Decreto-Ley 7/2011 de 10 de junio, objeto de un estudio más detallado en una entrada del blog a la que ahora me remito, y tampoco me parece que el legislador haya tenido mucho respeto por el acuerdo interconfederal suscrito el 25 de enero por la CEOE, CEPYME, CC OO y UGT.

a) El ejemplo más claro y evidente es que le preocupa muy poco las reglas sobre ordenación y estructura de la negociación colectiva fijadas en el acuerdo, ya que ahora el nuevo artículo 84.2 concede prioridad aplicativa al convenio de empresa respecto de los de ámbito superior en una amplia serie de materias, posibilidad ciertamente prevista en la normativa anterior pero sometida a

“pacto en contrario”, vía utilizada por las organizaciones sociales de la industria química, metal y construcción (hasta donde recuerdo) para ordenar la negociación colectiva desde el ámbito sectorial estatal al de empresa. Que el legislador quiere justamente evitar que se continúe por esa senda lo demuestra el último párrafo del artículo 84.2: “Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este artículo”. Se puede decir más alto, pero no más claro ¿verdad?

b) Otro cambio sustancial es la posibilidad de no aplicar el convenio colectivo de referencia, sea el de la propia empresa o bien de ámbito superior (el primer supuesto no estaba recogido en la normativa anterior) en un amplio número de materias que son idénticas a las recogidas en el artículo 41 sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo, de tal manera, por ejemplo, que la cuantía salarial pactada y acordada en convenio puede dejar de aplicarse por acuerdo (esta sí es una obligación fijada en la norma) entre la dirección y la representación del personal legitimada para negociar un convenio (comités de empresa, delegados de personal, secciones sindicales de empresa).

En un intento de hacer objetiva la decisión por concurrir causa económica para ello (las técnicas, organizativas o de producción no difieren de la normativa anterior) se permitirá la no aplicación temporal, y por el tiempo que medie hasta que sea aplicable un nuevo convenio a la empresa, cuando la situación económica de esta sea negativa, entendiendo por tal la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de ingresos “o” ventas (el legislador desea que quede bien claro que es posible dejar de aplicar el convenio cuando se produzca uno de los dos supuestos, y que no se requiere que se produzcan de forma acumulativa). Para que no haya dudas respecto a la concreción (cuestión distinta es cómo se acreditará la disminución) el nuevo artículo 82.3 define como disminución persistente aquella que se produzca “durante dos trimestre consecutivos”.

c) Por otra parte, desaparece del artículo 85,3 la amplia regulación contenida en la normativa anterior respecto a las funciones y competencias de las comisiones paritarias de los convenios, incluyéndose ahora sólo una genérica remisión al conocimiento de las cuestiones establecidas en la ley “y de cuantas otras le sean atribuidas”. El cambio requiere de un estudio más detallado para analizar la reducción del papel de las comisiones paritarias, pero no parece ya aventurado adelantar que el legislador no es especialmente favorable a una intervención muy activa de los representantes de ambas partes en la solución de los conflictos que puedan suscitarse y que pone mucho más el acento en la resolución extrajudicial de los conflictos que puede llegar a ser obligatoria según la nueva norma, algo que suscita muchas dudas de constitucionalidad con arreglo a la consolidada doctrina del Tribunal Constitucional (aunque bien es cierto, que el TC puede cambiar de criterio tanto en este como en otros ámbitos laborales. Estaremos muy atentos).

d) Nada de esperar a poco tiempo antes de la finalización del convenio (tres meses según la normativa anterior) para su denuncia e iniciar los trámites para negociar uno nuevo, ya que la dicción del artículo 86.1 es bien clara: la revisión podrá solicitarse durante toda su vigencia, y podrán hacerlo quienes estén legitimados para negociar, que a mi parecer quiere decir que no han de ser necesariamente los sujetos que negociaron el convenio vigente (aunque será sin duda lo más frecuente) quienes puedan instar la revisión.

e) Por fin, desaparece, aunque de forma limitada por la amplitud del plazo de duración, la llamada “ultraactividad” del convenio, es decir el mantenimiento de la vigencia de las cláusulas normativas mientras no hubiera pacto en contrario, acogiendo una de las reivindicaciones más fuertemente planteada por las organizaciones empresariales y por sectores jurídicos y económicos vinculados al mundo empresarial. Las partes tienen un máximo de dos años para llegar a un nuevo acuerdo desde

la denuncia del convenio colectivo que fuere de aplicación, y transcurrido ese plazo sin acuerdo o decisión arbitral que lo sustituya perderá su vigencia “y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que sea de aplicación”. O dicho de otra forma más clara, si no lo hubiera será de aplicación la normativa laboral legal, que por si alguien no lo recuerda sólo regula en materia salarial el Salario Mínimo Interprofesional y el resto lo deja a la negociación colectiva. Se entiende la importancia del cambio sin duda, que requerirá de esfuerzos importantes de las partes negociadoras, y mucho más de la parte de los trabajadores en numerosas ocasiones, para llegar a un acuerdo antes de la posible “caída al vacío convencional” en la regulación de las relaciones de trabajo en el sector o empresa.

G) En este “totum revolutum” que es el RDL, y que sin duda podría ordenarse, como mínimo, en la tramitación parlamentaria de la norma ya anunciada por el gobierno, encontramos en este capítulo medidas de apoyo a las suspensiones de contratos y reducciones de jornada producidas como consecuencia de dificultades de la empresa que han llevado a la parte empresarial a adoptar esa decisión (olvidense, por favor, de las referencias a la autorización administrativa) en cuantía del 50 % de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, con el límite de 240 días por trabajador y con la obligación empresarial del mantenimiento del empleo como mínimo un año después de la finalización de la suspensión o reducción. La medida se aplicará a las solicitudes de regulación de empleo presentadas del 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013. Una medida semejante se reguló ya en el RDL 2/2009 de 6 de marzo, convertido tras su tramitación parlamentaria en la Ley 27/2009 de 30 de diciembre.

También se regula, de manera semejante a la normativa anterior que acabo de citar, la reposición del derecho a las prestaciones por desempleo en expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo; es decir, el trabajador al que se le suspenda el contrato de trabajo o reduzca su jornada, como consecuencia de un expediente de regulación de empleo temporal por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no sufrirá merma de sus derechos a la prestación por desempleo por un determinado período. En efecto, se repondrá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores a los que se les ha suspendido su contrato de trabajo o reducido su jornada por un ERE y, posteriormente, se les extinga o suspenda el mismo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, bien por ERE o por despido por causas objetivas de acuerdo con el artículo 52 c) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, o en procedimiento concursal al amparo del artículo 64 de la Ley 22/2003 de 9 de julio. El período máximo de reposición de la prestación por extinción será de 180 días, y será de aplicación cuando se den los supuestos previstos en el artículo 16.2, es decir “a) Se reanude el derecho a la prestación por desempleo; b) Se opte por la reapertura del derecho a la prestación por desempleo inicial, en ejercicio del derecho de opción previsto en el artículo 210.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio; c) Se haya agotado la prestación por desempleo durante la suspensión o la reducción de jornada y no se haya generado un nuevo derecho a prestación por desempleo contributiva”.

En cuanto a la vigencia de la medida, la suspensión o reducción de jornada deberá producirse entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012, y el despido por extinción entre el día de hoy, 12 de febrero de 2012, y el 31 de diciembre de 2013.

7. Llegamos al capítulo IV que aborda las medidas “para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral”.

A) En primer lugar, se recupera, o dicho más exactamente se recuperará a partir del 31 de diciembre de este año, la prohibición de encadenamiento de contratos prevista en el artículo 15.5 de la LET, cuya suspensión hasta el 31 de agosto de 2013 estaba prevista por el RDL 10/2011 de 26 de agosto.

B) En segundo término, “novedad estrella de la reforma”, se procede a una nueva regulación del despido colectivo, es decir un cambio radical del artículo 51 de la LET y que inevitablemente habrá de llevar a la modificación/derogación del Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos. Este cambio normativo ya está anunciado en el propio RDL, que estipula en su disposición final decimoquinta que el gobierno dispone de un mes para proceder al desarrollo reglamentario no sólo del artículo 51 sino también del artículo 47 de la LET, es decir para dictar “un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada que desarrolle lo establecido en este real decreto-ley, con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario”.

A efectos de mi explicación destaco que el legislador pretende hacer lo más objetiva posible la causa económica que justifique la presentación del ERE, con la referencia a las pérdidas actuales o previstas, o a la disminución persistente de ingresos “o” ventas (sirvan aquí las consideraciones anteriores), y que “en todo caso” la persistencia en la disminución quedará acreditada cuando se produzca “durante tres trimestres consecutivos” (ligeramente más dura la norma que en el supuesto de posible inaplicación de un convenio, para el que se requiere sólo dos trimestres). Por cierto, con un lenguaje que dista mucho a mi parecer de lo que deber ser un análisis jurídico, en el preámbulo de la norma se critica que los tribunales, con arreglo a la normativa anterior, “realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa” y se afirma con arrogancia no exenta de un punto de excesiva ilusión sobre la claridad de la norma que “Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas. Esta idea vale tanto para el control judicial de los despidos colectivos cuanto para los despidos por causas objetivas ex artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores”.

C) Desconozco cuando se adoptó la decisión de la supresión de la autorización administrativa de un ERE, pero hay que reconocerle al gobierno el “mérito” de haberlo mantenido en el más estricto secreto, supongo que para evitar críticas que evitaran adoptar la decisión que finalmente se ha adoptado. Ahora, “nos adecuamos a la normativa europea” según el preámbulo, teniendo la última y definitiva palabra el propio empleador tras el preceptivo período de consultas, manteniéndose en todo caso la obligación de emisión de informe por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por su relevancia sobre la posible impugnación del acuerdo por la autoridad laboral si considera que se ha producido mediante dolo, coacción, fraude o abuso de derecho, o por la autoridad gestora de las prestaciones por desempleo si considera que la decisión empresarial, con o sin acuerdo, pretende permitir el derecho a prestaciones de manera no ajustada a derecho.

Con inspiración en la normativa francesa (al menos hasta donde mi conocimiento alcanza) se prevé la obligación de un plan de recolocación cuando el ERE de extinción afecte a más de 50 trabajadores, salvo en empresas sometidas a procedimiento concursal, que deberá ponerse en marcha por una empresa de recolocación contratada al efecto, con una duración mínima de 6 meses durante los cuales se llevarán a cabo acciones formativas, de orientación profesional y de búsqueda activa de empleo. Es decir, hay un derecho de los trabajadores a este plan, siendo posible su reclamación en sede judicial cuando se produzca un incumplimiento por parte empresarial. Habrá

que esperar al desarrollo reglamentario para poder analizar cómo se concreta y en qué términos la obligación empresarial y las de la empresa de recolocación, y que ocurrirá transcurrido el período máximo de duración de plan sin resultados positivos en términos de reincorporación al mercado de trabajo.

La modificación sustantiva lleva aparejada la modificación, por enésima vez, de la Ley sobre infracciones y sanciones del orden social, de tal manera que se tipifica como falta muy grave (art. 8.14) el incumplimiento empresarial de “las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario en el marco de los procedimientos de despido colectivo” a las que se refiere el apartado 10 del artículo 51.

Por cierto, el RDL desarrolla ampliamente la obligación de las empresas que presenten ERES y tengan beneficios económicos en los dos años anteriores de realizar una aportación económica al tesoro público, que necesariamente incluirá el coste de las prestaciones por desempleo abonado a los trabajadores despedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal.

D) La nueva reforma laboral acoge finalmente una reivindicación empresarial que ha sido defendida en anteriores reformas laborales en sede parlamentaria por los grupos popular, de Convergència i Unió y del Partido Nacionalista vasco, y que sólo se había acogido parcialmente en la reforma de 2010 al disminuir el porcentaje de absentismo del conjunto de la plantilla del centro de trabajo necesario para poder despedir por causas objetivas a un trabajador que superara unos determinados porcentajes de absentismo a título individual. Ahora, sí, desaparece la referencia al absentismo colectivo y el trabajador “queda sólo ante el peligro”, de tal manera que la extinción podrá producirse cuando tenga un absentismo, con los límites fijados en el artículo 52 d) de la LET sobre sus causas, que alcance “el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses”.

Será difícil ponerse enfermo, aunque se esté de verdad, si se quiere evitar verse afectado negativamente por la nueva redacción de este precepto, al que debe añadirse, como clara previsión de futuro de un mayor control de las bajas, lo dispuesto en la disposición final cuarta, en la que el gobierno “estudiará” (es decir no se compromete a presentar un proyecto normativo) la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, previa consulta con los agentes sociales, “para una más eficaz gestión de la incapacidad laboral”.

E) La ministra Fátima Báñez calificó la reforma de “histórica” y no le voy a negar que dentro de algunos años se hablará de la historia de la desaparición de la indemnización de 45 días de salario por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades como un triunfo de las tesis que han defendido a capa y espada quienes argumentan que el alto coste del despido es el argumento principal para la no creación de empleo, olvidando que la creación de puestos de trabajo guarda relación con la mejora de la situación económica y que la normativa laboral, en concreto la relativa al empleo, es una parte muy limitada en influencia sobre la mejora de la ocupación, tal como apunté en una entrevista en TVE poco antes de conocer el texto de la norma.

A partir de hoy la indemnización para los nuevos contratos, en caso de despido declarado improcedente, se fija en 33 días de salario/año y un máximo de 24 mensualidades, es decir (no conviene olvidarlo ciertamente) la que ya existía para el contrato de fomento de la contratación indefinida. Para los contratos ya existentes se prevé un doble régimen de cuantía por año, 45 días para el período anterior a la entrada en vigor del RDL y 33 días para el resto. Además, la disposición transitoria quinta fija en tales casos una cuantía indemnizatoria de 720 días, que sólo podrá exceptuarse cuando del cálculo de la indemnización por el período anterior al RDL resultara

un número de días superior, “en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo”, y en cualquier caso el importe no podrá nunca ser superior a 42 mensualidades.

La reducción de la indemnización va acompañada de la modificación relativa al abono de los salarios de tramitación, a los que el trabajador tendrá derecho sólo si la empresa opta por la readmisión (salvo el supuesto de los representantes de los trabajadores, que tienen la opción de elegir, que recibirán los salarios de tramitación tanto en caso de readmisión como de extinción del contrato con indemnización).

F) Por último, el capítulo se cierra con una modificación de la normativa sobre abono de indemnizaciones por parte del FOGASA en supuestos de extinción de contratos. Mientras que la normativa ahora derogada preveía el abono del 40 % de la indemnización por contratos extinguidos según lo dispuesto en los arts. 51 y 52 c) de la LET, y art. 64 de la ley concursal, y siempre y cuando la empresa tuviera menos de 25 trabajadores, el texto que entra en vigor se refiere sólo a los contratos indefinidos, incluye todas las causas de extinción del artículo 52 de la LET, mantiene la referencia de empresas de menos de 25 trabajadores, y fija el abono de una cantidad de 8 días de salario por año de servicio, con los límites de cuantía previstos (y no modificados) en el apartado 2 del mismo artículo.

El resarcimiento al empresario (que es quien debe abonar la indemnización y después solicitar el abono parcial al FOGASA) no procederá cuando se trate de despidos declarados improcedentes por conciliación administrativa o judicial, o por sentencia (me pregunto qué ocurrirá en los despidos reconocidos como improcedentes por la propia empresa en la carta de despido, ya que la norma no aclara esta posibilidad).

A) En efecto, como he dicho con anterioridad, sólo han bastado dos meses para que desaparezca del mapa jurídico una de sus aportaciones novedosas más valoradas por la doctrina, la atribución al orden jurisdiccional social de los litigios derivados de las decisiones adoptadas por la autoridad administrativa laboral en materia de expedientes de regulación de empleo de extinciones o suspensiones de contratos, o de reducción de jornada. En la medida en que ha desaparecido en el ámbito sustantivo dicha autorización, atribuyéndose al empresario la decisión final, es coherente jurídicamente hablando la supresión de todos aquellos preceptos de la LJS que hacían referencia a dicha competencia del orden jurisdiccional social.

B) La novedad más significativa es la creación de una nueva modalidad procesal para conocer de la impugnación de la decisión empresarial que efectúen los representantes de los trabajadores (nuevo artículo 124) que será conocida en única instancia por las salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia cuando el proceso extienda sus efectos a un ámbito territorial no superior al de una Comunidad Autónoma, y por la sala de lo social de la Audiencia Nacional cuando el conflicto sea de ámbito supraautonómico. En ambos casos será posible interponer recurso de casación ordinario ante la sala de lo social del Tribunal Supremo.

Tal impugnación, para cuya presentación se fija un plazo de caducidad de 20 días desde la notificación del despido colectivo a los representantes de los trabajadores y para la que se prevé una tramitación de urgencia, queda exceptuada del requisito del intento de conciliación o mediación, o de la reclamación administrativa previa en su caso, y podrá formularse, de acuerdo a lo dispuesto en el nuevo artículo 124.2 por los siguientes motivos: “a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita; b) Que no se ha respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores; c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

9. Vengo diciendo desde hace bastante tiempo que el estudio atento de las disposiciones adicionales (sin olvidar desde luego las transitorias, derogatorias y finales) es totalmente necesario cuando se analiza una norma laboral, ya que suelen incluir cambios sustanciales, no dejando de ser curioso, a la par que técnicamente muy incorrecto a mi parecer, que en el texto articulado se modifiquen preceptos de normas vigentes, y que en las disposiciones adicionales también se haga lo mismo, algo que requeriría como mínimo de una explicación en el preámbulo (¡qué optimista eres!, me dirán algunos) pero que no existe en el del RDL 3/2012.

A) Y digo que hay modificaciones de alcance porque la disposición adicional segunda es otra de las “joyas de la corona” de la reforma, aunque esta joya, a diferencia de otras, se haya mantenido oculta por el gobierno hasta que se ha podido leer en el BOE (64 páginas tiene el RDL 3/2012, algo que asusta de entrada, y mucho, a quienes no tengan obligaciones profesionales o académicas en el ámbito laboral y que estén – estemos – obligados a conocerla); se regula la “aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público”, en términos que muy probablemente harán inviables que se vuelvan a dictar sentencias como las conocidas en los últimos meses contra la política de despidos de entidades públicas de la Generalitat de Cataluña si la parte empresarial hace bien sus deberes y justifica los motivos que permiten la extinción. Por su indudable importancia reproduzco literalmente parte de la nueva disposición adicional vigésima de la LET: “A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas a que se refiere el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público”.

Se introducen también reglas limitadoras de las indemnizaciones en contratos de directivos de entidades bancarias y más en general de altos cargos en determinados supuestos, cuestión a la que la Vicepresidenta del Gobierno y la Ministra de Empleo y Seguridad Social dedicaron proporcionalmente mucho más tiempo en la rueda de prensa del Consejo de Ministros del día 10 que a las restantes modificaciones que afectan al conjunto de la población trabajadora.

B) No menos importante en esta ocasión son las disposiciones transitorias (por cierto, está repetida dos veces la séptima, algo que demuestra probablemente las prisas con las que tuvo que acabarse de redactar el texto) y en especial la que afecta a la cuantificación de la indemnización por despido improcedente, ya que establece, como he explicado, una regla de 45 días antes de hoy y 33 días a partir de la entrada en vigor de la norma, y limita a 720 días la cuantía de la cantidad a percibir salvo que el trabajador tenga derecho a una superior en razón del número de años de antigüedad en la empresa, Fíjense, además, como también he dicho antes, que no es menos importante, ni muchísimo menos, que el contrato para la formación y aprendizaje, dirigido a un determinado colectivo de jóvenes con dificultades de empleabilidad por falta de titulación, podrá formalizarse hasta los 30 años en tanto que no lleguemos a tener una tasa de desempleo en España inferior al 15 % (¡largo me lo fiáis amigo Sancho!).

C) Tampoco tienen desperdicio esta vez las disposiciones finales ya que concretan (¿reducen?) los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, sirviendo como ejemplo (que demuestra, esta vez sí, que quien ha redactado el precepto reformado conoce los problemas interpretativos que ha suscitado la normativa hoy derogada) que se haga mención expresa a que la reducción de jornada por cuidado de un menor o de un familiar dependiente será “diaria”, así como también que se acoja

la jurisprudencia más reciente (y restrictiva) del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la limitación del derecho a las vacaciones que no hubieran podido disfrutarse en el año natural por razón de una incapacidad temporal.

Además se regula con todo detalle, y ciertamente estaba pendiente de hacerse, la llamada “enmienda Telefónica” recogida en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, relativa a la extinción de contratos de trabajadores de más de 50 años en empresas con beneficios.

También se aprovechan estas disposiciones finales para incorporar modificaciones en la normativa de formación profesional para el empleo e incluir a los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el correspondiente registro entre los sujetos que podrán formalizar convenios con los servicios públicos de empleo para la ejecución de los planes de formación, ejecución hasta el presente reservada a las organizaciones sindicales y empresariales que cumplan las reglas de más representatividad o que sean representativas.

En fin, fíjense como se aprovecha una disposición final para explicar que las cotizaciones por horas extraordinarias se tomarán en consideración para la determinación de la base de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, y como se “recuperan” como medidas estatales de política de empleo, y que por ello deberán ser tomadas en consideración por las Comunidades Autónomas, aquellas que iban a ser derogadas según lo previsto en el Real Decreto-Ley 3/2011 de 17 de febrero cuando se aprobara la Estrategia Española de Empleo (ya existente) y el Plan de Empleo (aun sin formalizar), medidas que son de especial importancia a mi parecer en el ámbito laboral afectante a las personas con discapacidad.

10. Concluyo... de momento. Hasta aquí unos primeros apuntes de la reforma laboral operada por el RDL 3/2012. Ahora toca profundizar en su estudio, análisis y crítica, sabiendo que muy probablemente algunos preceptos sufrirán cambios de mayor o menor importancia durante la tramitación parlamentaria del proyecto de ley. Pero.. no adelantamos acontecimientos.

Buena lectura del Real Decreto-ley, que a buen seguro más de una persona deberá hacer con bastante tila o manzanilla a su lado. Ya les adelanto que la tarea más difícil es pasar del preámbulo, y si no se ponen demasiado nerviosos y se lo toman con calma lo conseguirán.

*Publicado por Eduardo Rojo en su blog (<http://eduardorjoblog.blogspot.com/>)