

DIRECTORES

IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN

JESÚS R. MERCADER UGUINA

REFORMA LABORAL 2012

Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

LEX NOVA

ÍNDICE GENERAL

	Página
RELACIÓN DE AUTORES	7
PRESENTACIÓN	9

1

LA VERSIÓN POLÍTICA 2012 DE LA REFORMA LABORAL PERMANENTE. LA AFECTACIÓN DEL EQUILIBRIO DEL MODELO LABORAL

MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ

I. EL REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL: UNA «REFORMA DE ENVERGADURA» FRENTE A LA «GRAVEDAD DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y DEL EMPLEO»	27
II. UNA OPERACIÓN LEGISLATIVA DE FLEXIBILIZACIÓN PROFUNDA DEL MODELO LABORAL: LA «FLEXIGURIDAD» COMO OBJETIVO POLÍTICO DE LA REFORMA	29
III. LA REITERACIÓN DEL PATRÓN NORMATIVO AL USO Y SU «SECUENCIA LEGISLATIVA DOBLE»: UTILIZACIÓN DEL DECRETO-LEY POR RAZONES DE EXTRAORDINARIA Y URGENTE NECESIDAD Y TRAMITACIÓN PARLAMENTARIA POSTERIOR DEL MISMO COMO PROYECTO LEGISLATIVO	32
IV. AUSENCIA DE CONCERTACIÓN SOCIAL Y DESLEGITIMACIÓN SINDICAL DE LA REFORMA	34
V. LAS «DEBILIDADES DEL MODELO LABORAL» Y LA «RIGIDEZ DEL MERCADO DE TRABAJO»: DESEMPLEO Y TEMPORALIDAD	35
VI. LA TERAPIA PRESCRITA Y SUS MEDIDAS DE ACTUACIÓN: LA CREACIÓN DE UN «HORIZONTE DE SEGURIDAD JURÍDICA Y CONFIANZA» PARA LA RECUPERACIÓN DEL EMPLEO	37
1. Empleabilidad de los trabajadores	38
2. Fomento de la contratación indefinida y creación de empleo	39
3. Flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo	40

	Página
4. Eficiencia del mercado de trabajo y reducción de la dualidad laboral	43
5. Medidas de adaptación procesal de las modificaciones sustantivas llevadas a cabo	45
VII. UNA VALORACIÓN GENERAL DE LA REFORMA COMO CONCLUSIÓN	46

2

MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO ESTABLE: EL CONTRATO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES Y LA RECUPERACIÓN DE LA CONVERSIÓN EN INDEFINIDO POR REITERACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES

FRANCISCO JAVIER GÓMEZ ABELLEIRA

I. EL RÉGIMEN SUSTANTIVO DEL NUEVO CONTRATO DE APOYO AL EMPRENDEDOR	52
1. Técnica legislativa: ubicación sistemática y creación de una nueva modalidad contractual	53
2. Empresas que pueden concertar este contrato	55
2.1. Tamaño de plantilla: menos de 50 trabajadores	55
2.2. Prohibición de uso de la modalidad contractual por extinciones previas	56
3. Trabajadores que pueden ser contratados bajo esta modalidad	59
4. Aspectos formales del contrato	60
5. La exigencia de que el contrato sea a jornada completa	60
6. Régimen del período de prueba	61
7. La perspectiva constitucional	65
II. LAS MEDIDAS DE FOMENTO ECONÓMICO DEL CONTRATO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES	69
1. Los colectivos de personas cuya contratación se incentiva	69
2. Contratación de jóvenes	70
3. Contratación de mayores de 45 años	71
4. Contratación de perceptores de prestación contributiva de desempleo ...	71
5. Cuestiones comunes a los incentivos a las empresas	72
6. La compatibilización de prestación y salario	73
III. CONVERSIÓN EN INDEFINIDO POR ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES	73
IV. CONCLUSIÓN Y PROPUESTA PARA EL CONTRATO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76

3

LA (PEN)ÚLTIMA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

BORJA SUÁREZ CORUJO

I. UN PROBLEMA DE ENVERGADURA: LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES SIN FORMACIÓN	77
II. ANTECEDENTES: EL «NUEVO» CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	79
III. EL NUEVO RÉGIMEN DE ESTE CONTRATO TRAS LA APROBACIÓN DEL DECRETO-LEY 3/2012: MÁS CONTRATO PARA JÓVENES Y MENOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	80
1. Las modificaciones introducidas en el artículo 11.2 ET: una indudable pérdida de equilibrio	80
2. La devaluación de la actividad formativa	85
3. El doble régimen, «transitorio» y «provisional», de la actividad formativa y su financiación	88
IV. JUSTES Y DESAJUSTES EN LAS REDUCCIONES DE CUOTAS POR LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	91

4

LA RECUPERACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

PABLO GIMENO DÍAZ DE ATAURI

I. CUESTIONES PRELIMINARES	95
1. El alcance de la reforma del trabajo a tiempo parcial	95
2. La situación del trabajo a tiempo parcial en un contexto de crisis económica	96
3. La regulación del tiempo parcial previa a la reforma de 2012	99
II. LA INTEGRACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y SUS PROBLEMAS PRÁCTICOS	103
1. La nueva redacción del apartado 4.c) del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores	103
2. La jornada pactada como referencia y el límite de horas extraordinarias	103
3. La aplicabilidad de otras disposiciones relativas a las horas extraordinarias	106

III. LA COTIZACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	109
1. Notas definitorias del régimen de cotización y protección social de los trabajadores a tiempo parcial previos a la reforma	109
2. La cotización de las horas extraordinarias y sus efectos en las prestaciones	111

5

TRABAJO A DISTANCIA

ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ

I. NECESIDAD DE LA REFORMA	113
II. LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA	116
1. «Trabajo a distancia»: delimitación del alcance del concepto	116
1.1. Concepto de trabajo a distancia: teletrabajo y otros supuestos	116
1.2. Elementos definitorios del trabajo a distancia: locativo y cualitativo	117
2. Voluntariedad del trabajo a distancia, forma y contenido del acuerdo ...	119
3. Los derechos de los trabajadores a distancia	123
3.1. Equiparación retributiva	123
3.2. Derechos de formación y promoción	124
3.3. Derechos de representación colectiva	124
4. La extensión de la normativa de seguridad y salud a los supuestos de trabajo a distancia	126
5. Los aspectos no abordados por la reforma	131
5.1. Organización del tiempo de trabajo	131
5.2. Equipos de trabajo	131
5.3. Privacidad y control de la prestación de trabajo	132

6

MODIFICACIONES AL RÉGIMEN DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN (REAL DECRETO-LEY 3/2012)

DANIEL PÉREZ DEL PRADO

I. INTRODUCCIÓN	135
II. EL PUNTO DE PARTIDA: BREVE SÍNTESIS DE LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS POR EL PROGRAMA DE INCENTIVOS TRAS LA REFORMA DE 2010	138

	Página
III. LA REFORMA DEL RD-L 3/2012: UNA NUEVA RECONSTRUCCIÓN DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS	144
1. Los incentivos a la contratación de la reforma según su Exposición de Motivos	144
2. Otros incentivos presentes en la reforma	158
IV. LA FUNCIÓN DE LOS INCENTIVOS AL EMPLEO Y EL ESPÍRITU DE LA REFORMA	166
V. BIBLIOGRAFÍA	169
VI. ANEXO: CUADRO RESUMEN DE LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN EN VIGOR	171

7

**EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y AGENCIAS DE COLOCACIÓN:
¿REALIDADES EN VÍAS DE INTEGRACIÓN?**

DAVID LANTARÓN BARQUÍN

I. DOS DÉCADAS MOLDEANDO EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL	177
II. APROXIMACIÓN GENERAL A LAS MODIFICACIONES LEGALES OPERADAS POR EL REAL DECRETO-LEY 3/2012 EN ESTE ÁMBITO	180
III. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE AUTORIZACIÓN DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y SILENCIO	183
IV. CAMBIO CONCEPTUAL Y «DECLARACIÓN RESPONSABLE»	185
1. Reflexiones sobre la identidad y contenido de la «declaración responsable»	186
2. Exigibilidad y alcance de la declaración responsable	189
V. APROXIMACIÓN GENERAL AL RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE A LA ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL COMO AGENCIAS DE COLOCACIÓN	193
VI. CONCLUSIONES	195

8

**LA REFORMA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL
Y DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO**

EDUARDO MARTÍN PUEBLA

I. PLANTEAMIENTO GENERAL DE LA REFORMA: LA INFLUENCIA DEL DEBATE EUROPEO SOBRE LA FLEXIGURIDAD	197
--	-----

	Página
II. LOS DERECHOS FORMATIVOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	201
III. EL DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO Y LOS NUEVOS DERECHOS FORMATIVOS EN EL REAL DECRETO-LEY 3/2012	207
IV. REFORMAS EN EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	215
V. REFORMAS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	219

9

MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS EN EL REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO

IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN

I. EL «FAVOR» POR LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN EL REAL DECRETO-LEY 3/2012 A LA LUZ DE LOS PRECEDENTES DE LA LEY 35/2010 Y DEL REAL DECRETO-LEY 7/2011	223
II. EL PREÁMBULO DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012	226
III. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL SÓLO PUEDE HACERSE POR GRUPOS Y NO POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y EL CRITERIO DE LAS FUNCIONES QUE SE DESEMPEÑEN «DURANTE MÁS TIEMPO» EN CASOS DE POLIVALENCIA ...	227
IV. MOVILIDAD FUNCIONAL «ORDINARIA» NO CAUSAL DENTRO DEL GRUPO PROFESIONAL Y LA «EXTRAORDINARIA», CAUSAL, A GRUPOS SUPERIORES E INFERIORES	229
V. EN DEFECTO DE PACTO, LA EMPRESA PUEDE DISTRIBUIR DE FORMA IRREGULAR EL 5 POR 100 DE LA JORNADA A LO LARGO DEL AÑO. FLEXIBILIDAD «ORDINARIA» Y «EXTRAORDINARIA» EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO EN EL II AENG 2012-2014	230
VI. MOVILIDAD GEOGRÁFICA: LA NUEVA DEFINICIÓN DE LAS CAUSAS QUE LA PERMITEN Y LA ELIMINACIÓN DE LA POSIBLE PARALIZACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL TRASLADO HASTA UN MÁXIMO DE SEIS MESES POR DECISIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL	233
VII. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO: LA NUEVA DEFINICIÓN DE LAS CAUSAS QUE LA PERMITEN Y DE LA DELIMITACIÓN ENTRE MODIFICACIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA, LA «SALIDA» DEL ARTÍCULO 41 ET DE LAS MODIFICACIONES DE CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO Y SU «LLEGADA» AL ARTÍCULO 82.3 ET, LA INTRODUCCIÓN DE LA CUANTÍA SALARIAL Y LA NUEVA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 50.1.A) ET	234
VIII. LA IMPUGNACIÓN DE LAS DECISIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y DE MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	237

10

**SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS
ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN
O DERIVADAS DE FUERZA MAYOR**

SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA

I.	INTRODUCCIÓN. LOS DATOS Y SU EXPLICACIÓN	241
II.	LAS MODIFICACIONES DE CARÁCTER LABORAL EN RELACIÓN CON LAS SUSPENSIONES Y REDUCCIONES DE JORNADA	245
1.	La reducción de la jornada	245
2.	La suspensión de los contratos	247
III.	LAS NORMAS COMUNES A LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS O A LA REDUCCIÓN DE JORNADA	247
1.	Las causas	247
2.	El procedimiento	250
2.1.	La decisión de suspensión (o de reducción de jornada) como fa- cultad empresarial procedimentalizada	251
2.2.	Intervención de la autoridad laboral y fases del procedimiento ...	252
3.	Las posibilidades de impugnación	253
4.	La aplicación a las Administraciones Públicas	257
IV.	LAS MEDIDAS DE APOYO A LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O A LA REDUC- CIÓN DE JORNADA	259
1.	La bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social	259
2.	La reposición del derecho a las prestaciones por desempleo	261
V.	CUESTIONES RELACIONADAS CON LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO EN LAS SITUACIONES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA	263
VI.	VALORACIÓN FINAL	265

11

**EL REAL DECRETO-LEY 3/2012: LUCES Y SOMBRAS EN MATERIA
DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

M.^a SOL HERRAIZ MARTÍN

I.	EL PERMISO DE LACTANCIA (ARTÍCULO 37.4 ET). UNA DE CAL Y OTRA DE ARENA	267
----	---	-----

	Página
1. Introducción	267
2. Modificaciones operadas por el RD-L 3/2012 sobre el permiso de lactancia	270
2.1. Un paso más en materia de conciliación: Extensión del permiso de lactancia a los supuestos de adopción o acogimiento	270
2.2. A vueltas con la titularidad del permiso de lactancia	272
2.3. El preaviso y las nuevas rigideces	274
2.4. Cuestiones aún por resolver	275
II. LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL (ARTÍCULO 37.5 Y 6 ET). UN PASO ATRÁS EN LA CONFIGURACIÓN NORMATIVA DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN	277
1. Introducción	277
2. La concreción diaria de la reducción de jornada y el llamamiento a la negociación colectiva a los efectos de determinar los criterios para dicha concreción	278
3. Algunas reflexiones	279
III. INCAPACIDAD TEMPORAL Y VACACIONES: UNA NUEVA REGULACIÓN NO EXENTA DE INCERTIDUMBRES	282
1. Una mirada retrospectiva	282
2. La intervención del TJUE como determinante en la nueva regulación ...	283
3. Actuación del RD-L 3/2012 en aras de la seguridad jurídica	284
3.1. El final de la distinción entre incapacidad temporal del grupo perteneciente al bloque de la conciliación y las bajas por otros motivos	285
3.2. El permiso de paternidad: el titular puede disfrutar las vacaciones en fecha distinta en el supuesto de coincidencia	286
3.3. El límite a la acumulación del derecho de vacaciones anuales retribuidas	287
BIBLIOGRAFÍA	289

LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL REAL DECRETO-LEY 3/2012: LA CULMINACIÓN DE UNA LARGA EVOLUCIÓN

JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET

I. LA PERMANENTE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO Y SU EPISODIO DE 2012	291
---	-----

	Página
1. La extinción del contrato en las precedentes reformas del mercado de trabajo	292
2. La extinción en la reforma de 2012: líneas de tendencia y sistemática de la exposición	293
II. AJUSTES EN LA CAUSALIDAD DEL DESPIDO OBJETIVO	294
1. Falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo: la nueva relevancia de la formación	295
2. Despido por absentismo: la desaparición del referente de la plantilla ..	296
III. LA NUEVA REGULACIÓN DEL DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN	297
1. Régimen transitorio	298
2. De nuevo, sobre las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción	299
2.1. La objetivación de la disminución persistente de ingresos o ventas	300
2.2. ¿Ha desaparecido todo control adicional al de los hechos?	301
3. La desaparición de la autorización administrativa previa: alcance y competencias subsistentes	303
3.1. El expediente de regulación de empleo por fuerza mayor	304
3.2. La intervención de la autoridad laboral en el procedimiento de despido colectivo	305
4. Novedades en el período de consultas: el necesario desarrollo reglamentario	308
5. Decisión y ejecución del despido colectivo	309
IV. LOS EFECTOS DEL DESPIDO IMPROCEDENTE	310
1. El fundamento de las nuevas reglas	310
2. La reducción de la indemnización por despido improcedente: alcance y cuestiones de derecho intertemporal	312
3. El nuevo régimen jurídico de los salarios de tramitación	315
V. AYUDAS PÚBLICAS AL DESPIDO: REGRESO A LA SITUACIÓN PREVIA AL RD-L 10/2010	317
1. Los precedentes	317
2. La intervención del FGS después de la reforma de 2012	318
VI. UNA VALORACIÓN PROVISIONAL	320
BIBLIOGRAFÍA CITADA	321

13

LA APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO

MARÍA DE SANDE PÉREZ-BEDMAR

I. INTRODUCCIÓN	323
II. LOS EJES DE LA REFORMA	324
III. EL DEBATE SOBRE LA ADMISIBILIDAD DE LOS DESPIDOS ECONÓMICOS Y ORGANIZATIVOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	325
IV. LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMO ÁMBITO RESTRINGIDO DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO	327
V. LA NUEVA FORMULACIÓN DE LOS DESPIDOS POR CAUSAS ECONÓMICAS COMO MECANISMOS PREVENTIVOS O CORRECTIVOS PARA GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD PRESUPUESTARIA	329
VI. PREPARACIÓN DEL TERRENO: LA DEFINICIÓN LEGAL DE LA CONCURRENCIA DE CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS Y ORGANIZATIVAS Y LA INAPLICACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO DEL ARTÍCULO 47 ET	330
1. Causas económicas, técnicas y organizativas en el sector público	331
2. La imposibilidad en el sector público de proceder a la suspensión del contrato o la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	333
VII. ESPECIALIDADES EN LOS CONTRATOS MERCANTILES Y DE ALTA DIRECCIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL: RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES	335

14

COMENTARIO AL REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. NORMAS APLICABLES EN LAS ENTIDADES DE CRÉDITO

MARTÍN GODINO REYES

I. CONSIDERACIONES PREVIAS Y ANTECEDENTES NORMATIVOS	339
II. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA NORMA	343
III. INDEMNIZACIONES POR TERMINACIÓN DE CONTRATO	343
1. Ámbito objetivo específico de aplicación	343
2. Limitación de las indemnizaciones	344
3. Excepción a la limitación de indemnizaciones	348
IV. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE ADMINISTRADORES Y DIRECTIVOS POR SANCIÓN ADMINISTRATIVA	349
V. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE ADMINISTRADORES Y DIRECTIVOS	352

15

LA REFORMA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL REAL DECRETO-LEY 3/2012: LA EMPRESA COMO NUEVO CENTRO DE GRAVEDAD

JESÚS R. MERCADER UGUINA

I.	UNA APUESTA NECESARIA POR LA RENOVACIÓN DEL TEJIDO NEGOCIAL	355
II.	EL DESCUELGUE INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN CONVENIOS: LA DESCENTRALIZACIÓN NEGOCIAL COMO OBJETIVO	357
	1. Razones y condicionantes de la reforma	357
	3. El alcance material del descuelgue convencional	360
	4. El acuerdo como presupuesto del descuelgue	361
	5. La exigencia de causalidad reforzada	363
	6. Contenido del acuerdo	365
	7. La solución extrajudicial de los conflictos como medio de solución de la situación de desacuerdo: La novedosa función arbitral de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o de los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas	366
III.	LA PRIMACÍA APLICATIVA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA	368
	1. El papel del convenio de empresa en el RD-L 7/2011 y la respuesta del RD-L 3/2012	368
	2. El alcance y los límites de la preferencia aplicativa del convenio de empresa	372
	3. Nuevas bases para un modelo de articulación legal inducida de la negociación colectiva: el convenio de empresa como baricentro de la estructura convencional	374
	4. Una cuestión de régimen transitorio: ¿Qué vigencia poseen los convenios colectivos que introducen reglas de limitación o prohibición de los convenios de empresa pactados antes del RD-L 3/2012?	376
IV.	LA NUEVA REGULACIÓN DEL CONTENIDO MÍNIMO U OBLIGATORIO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: LA ELIMINACIÓN DE LAS PREVISIONES SOBRE PLAZOS DE NEGOCIACIÓN, SOBRE NUEVAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA Y SOBRE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA	377
	1. La eliminación de las previsiones sobre plazos de negociación	377
	2. La eliminación de las previsiones sobre las funciones atribuidas a la comisión paritaria	378
	3. El final de la concepción de las medidas de flexibilidad interna como contenido mínimo del convenio colectivo: Las dudas de una corrección de errores	379

	Página
V. MODIFICACIONES EN EL RÉGIMEN DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO	380
1. La integración legal de la facultad de renuncia <i>ante tempus</i>	380
2. La nueva regulación de la ultraactividad	381

16

PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REFORMA DE 2012

JESÚS CRUZ VILLALÓN

I. UN PROCESO CONSTANTE DE CAMBIOS; SUS CONSECUENCIAS INMEDIATAS	385
II. ELEMENTOS DE CONTINUIDAD Y DE CAMBIO EN LAS REFORMAS LEGISLATIVAS	388
III. LA TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS AFECTADOS	390
IV. EL PROCEDIMIENTO DE DESCUELGO DE CONDICIONES DE TRABAJO	394
V. EL DESBLOQUEO DE LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	413

17

MODIFICACIONES DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL PRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO

RICARDO BODAS MARTÍN

I. DE LA JURISDICCIÓN Y LA COMPETENCIA	419
II. DE LA COMPETENCIA	421
1. Juzgados de lo Social	421
2. Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia	422
2.1. Despidos colectivos	422
2.2. Actos de las Administraciones públicas	422
3. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional	423
III. DE LOS ACTOS PROCESALES	423
IV. DE LA EVITACIÓN DEL PROCESO	424
1. Excepciones a la conciliación o mediación previas	424
2. Excepciones a la reclamación administrativa previa o al agotamiento de la vía administrativa	425

	Página
V. DE LAS MODALIDADES PROCESALES	425
1. Efectos del despido improcedente	425
2. Efectos del recurso y cambio de opción empresarial	429
VI. DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS, POR DESPIDO COLECTIVO Y OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN	430
1. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor	430
2. Decisiones empresariales impugnables por el procedimiento de despi- do colectivo	435
3. Presupuestos de obligado cumplimiento	436
4. Acuerdo en el período de consultas	437
5. Legitimación activa	438
6. Legitimación pasiva	439
7. Vías previas	440
8. Plazo de caducidad	440
9. La demanda	440
10. Admisión de la demanda y medidas impulsadas desde el órgano judicial	441
11. Carácter urgente del procedimiento	442
12. Especialidades en el acto del juicio	442
13. La sentencia	445
14. Especialidades en la notificación de estas sentencias	446
VII. LA IMPUGNACIÓN INDIVIDUAL DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS, PRO- DUCCIÓN Y FUERZA MAYOR	447
1. Requisitos formales	447
1.1. Carta de extinción	447
1.2. Puesta a disposición simultánea de la indemnización legal	448
1.3. Concesión del preaviso	449
1.4. Notificación del preaviso a la representación legal de los trabaja- dores	449
2. Las especialidades establecidas por el artículo 124.11 LRJS	450
2.1. Incidencia de la impugnación colectiva de estas extinciones	450
2.2. Vías previas	451
2.3. Plazo de caducidad	451
3. Especialidades en la legitimación pasiva	451
4. Especialidades en la demanda	451
5. Especialidades en la sentencia	452

	Página
6. Eficacia de la sentencia colectiva en las extinciones individuales	453
7. Consecuencias de la nulidad del despido	454
8. Recurso de duplicación	454
VIII. MOVILIDAD GEOGRÁFICA, MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN O DERIVADAS DE FUERZA MAYOR	455
1. La concurrencia de causa	456
2. La impugnación del acuerdo en las suspensiones de contrato y reducciones de jornada (artículo 47 ET)	457
3. Procedimiento común	458
4. Plazo de caducidad	458
5. Informe potestativo de la Inspección de Trabajo	459
6. Impugnación de las medidas colectivas	459
7. Tramitación del procedimiento	461
7.1. Vías previas	461
7.2. Legitimación activa	461
7.3. Legitimación pasiva	462
7.4. Legitimación potestativa	462
8. Novedades en la demanda	462
9. Tramitación urgente	463
10. Pronunciamientos de la sentencia	463
11. Recurso	464
12. Impugnación de las medidas individuales	465
12.1. Vías previas	465
12.2. Caducidad	465
12.3. Legitimación activa	466
12.4. Legitimación pasiva	466
13. Pronunciamientos de la sentencia	466
14. Recurso	467
15. Ejecución de las sentencias contra medidas individuales	467
IX. EL PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL EXCLUIDOS LOS PRESTACIONALES	469
1. La impugnación de las resoluciones administrativas de extinción y suspensión del contrato debida a fuerza mayor	469
X. DEL PROCESO DE CONFLICTO COLECTIVO	470

	Página
1. Los rasgos de fuerza del proceso de conflicto colectivo	470
2. Pretensiones que se pueden reclamar mediante el procedimiento de conflicto colectivo	471
3. Pretensiones de condena susceptibles de reclamarse por la modalidad procesal de conflicto colectivo	476
4. Pretensiones relacionadas con la reserva de información y el deber de sigilo	477
XI. LA EJECUCIÓN COLECTIVA DE LOS TÍTULOS EJECUTIVOS DE CONDENA (ARTÍCULO 247 LRJS)	478
1. Presupuesto habilitante	478
2. Órgano judicial competente	479
3. Legitimación activa	480
4. Legitimación pasiva	480
5. Modos de acreditar la representación	481
6. Procedimiento ejecutivo	482
XII. DEMANDAS DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES, CUYO EJERCICIO NECESARIO DEBE TRAMITARSE A TRAVÉS DE LA MODALIDAD PROCESAL CORRESPONDIENTE	483
XIII. DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN	484
1. Novedades en el recurso de suplicación	484
2. Novedades en el recurso de casación	485
XIV. DE LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS	485
XV. RÉGIMEN TRANSITORIO	486
1. Para los expedientes de regulación de empleo	486
2. Para los despidos colectivos	486
XVI. DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA	486

18

LAS REFORMAS INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO-LEY 3/2012 EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES DE DESEMPLEO

ANDRÉS RAMÓN TRILLO GARCÍA

INTRODUCCIÓN	487
I. LA REFORMA DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	487
II. ESPECIALIDADES EN EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN EMPRESAS CON BENEFICIOS	490

	Página
1. La regulación establecida en la disposición adicional 16. ^a de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de adecuación, actualización y modernización del sistema de Seguridad Social	490
2. La nueva regulación introducida por la disposición final 4. ^a del RD-L 3/2012	492
2.1. Ámbito subjetivo de aplicación	492
2.2. El cálculo de la aportación económica	493
2.3. Cuestiones adjetivas: normas de procedimiento y presupuestarias	495
2.4. La aplicación temporal de la norma	496
III. LA DELIMITACIÓN LEGAL DEL CONCEPTO DE DESEMPLEO A EFECTOS DE PROTECCIÓN	496
1. La delimitación legal del concepto de desempleo total	496
1.1. El desempleo total causado por la suspensión temporal del contrato de trabajo	497
1.2. El desempleo total causado por la reducción temporal de la jornada de trabajo	499
2. La delimitación legal del concepto de desempleo parcial	500
3. La exclusión de la suspensión del contrato y reducción de la jornada de los trabajadores del sector público	501
IV. MODIFICACIONES OPERADAS EN LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 208 DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA DETERMINACIÓN DE LOS SUPUESTOS DETERMINANTES DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO ...	502
1. Situación legal de desempleo por extinción de la relación laboral en virtud de despido colectivo	502
2. Situación legal de desempleo por suspensión de la relación laboral	505
3. Situación legal de desempleo por reducción de la jornada de trabajo	506
V. MODIFICACIONES EN LA DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	506
VI. LA ACREDITACIÓN DE SITUACIONES LEGALES DE DESEMPLEO QUE PROVENGAN DE DESPIDO COLECTIVO O SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA	506
VII. LA REPOSICIÓN DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO CONSUMIDAS EN VIRTUD DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA	508