

Librería
La Jurídica S.L.



CLAVES DE LA REFORMA LABORAL DE 2012. (Estudio del RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)

SEMPERE NAVARRO, A.V./ MARTÍN JIMÉNEZ, R.

1ª edición, 03/03/2012, 257 páginas. **ISBN:** 9788490140383.

Precio (s/IVA): 25 € Euros

Imprimir ficha 

Agregar libro 

Comentario:

El 12 de febrero de 2012 entró en vigor Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; más allá de las hipérboles con que sus partidarios o detractores resaltan virtudes o defectos, constituye norma muy relevante, extensa, valiente, compleja y polémica.

El Real Decreto-Ley 3/2012 es "de urgencia" pero no improvisado: responde a una lógica bien definida y afecta a instituciones nucleares de las relaciones laborales: modalidades contractuales, movilidad funcional, modificaciones sustanciales, traslados, suspensiones de contratos, reducciones de jornada, extinciones y despidos, control del absentismo, negociación colectiva, papel de la Administración laboral, ...

Lo más llamativo (indemnización por despido improcedente de 33 días) resulta ser casi anecdótico si se repara en elenco de novedades: contrato de fomento para PYMES, posibilidades que se abren a la negociación, fórmulas que flexibilizan los procesos de toma de decisiones en materias capitales: salarios, descuelgues (también en tiempo y sistema de trabajo, funciones, mejoras voluntarias), reformulación de las causas económicas (trimestres de disminución de ingresos), eliminación de la autorización administrativa en los ERES, viabilidad de éstos en el sector público, práctica desaparición de los salarios de tramitación, fortalecimiento de los convenios de empresa, ultra actividad bienal de los convenios, permiso retribuido para la formación, privatización en intermediación o formación ocupacional, innovaciones procesales concordantes, etc.

Este libro pretende ofrecer al lector interesado (Directores de Recursos Humanos, Abogados laboristas, Graduados Sociales) una primera aproximación al impacto de esta reforma en nuestra legislación laboral, incluyendo criterios y pautas para la comprensión de una norma de enorme trascendencia social y económica.

Sumario:

ANTECEDENTES

I. El Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de empleo estable y recualificación profesional

II. El Real Decreto-Ley 5/2011, de 29 de abril, sobre empleo sumergido

1. Introducción
2. Aproximación conceptual
3. Líneas maestras de la OIT
4. Líneas maestras de la UE
5. Líneas maestras en España
6. La regularización del empleo sumergido en el RDL 5/2011
 - A. Cuestiones generales
 - B. Incumplimientos regularizables.
 - C. Efectos de la regularización
 - D. Sanciones específicas

III. El Real Decreto-Ley 10/2010 (y la Ley 35/2010), sobre reforma del mercado de trabajo

1. Presentación
2. Contratos temporales
 - A. Contrato para obra o servicio determinado
 - B. Importe de la indemnización por cese
 - C. Fraude en el encadenamiento
 - D. Contratos formativos
3. Contrato para el fomento de la contratación indefinida
4. Contratos indefinidos
5. Contratación a través de empresas de trabajo temporal
 - A. Igualdad y no discriminación
 - B. Trabajos peligrosos
6. Flexibilidad interna
 - A. Movilidad geográfica
 - B. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo
 - C. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas
7. Despidos económicos
 - A. Referencia a las causas
 - B. Preaviso
 - C. Calificación
 - D. Despido colectivo
 - E. Responsabilidad del abono de las indemnizaciones en despido por cau-

sas económicas.

IV. El Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, sobre negociación colectiva

1. Antecedentes
2. Caracterización general de la reforma
 - A. Una reforma «impuesta»
 - B. Una reforma «provisional»
 - C. Un envoltorio normativo cuestionable
 - D. Unos presupuestos habilitantes dudosos
 - E. Una figura discutible
 - F. Núcleos básicos
 - G. Objetivos
 - H. Otras cuestiones
3. Cuadro sinóptico de las innovaciones introducidas
 - A. Estructura de la negociación colectiva
 - B. Contenido y Vigencia de la negociación colectiva
 - C. Redefinición de los sujetos legitimados para negociar y de las reglas de legitimación.

V. El Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, sobre empleo y desempleo

1. Cuestiones generales
 - A. Normas modificadas
 - B. Una pincelada crítica
2. Contrato para la formación y el aprendizaje
 - A. La esencia del nuevo contrato para la formación y aprendizaje
 - B. Coordinadas básicas de esta modalidad de contratación
 - C. Contenido del nuevo contrato formativo
 - D. La vertiente formativa
 - E. Incentivos específicos
 - F. Los viejos contratos para la formación
3. Otras cuestiones
 - A. Fondo de Capitalización
 - B. Obligaciones transitorias del FOGASA
 - C. Conversión de contratos temporales en CFCI
 - D. Suspensión del artículo 15.5 ET
 - E. Formación y protección de los desempleados
 - F. Cambios organizativos o de gestión

VI. Elecciones legislativas y Reforma Laboral

1. Continuidad y discontinuidad
2. Los planes del Partido Popular
3. Premisas técnicas

CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012

I. El recurso a norma excepcional

II. Contenido de la Reforma

1. Apoyo a PYMES
2. Modernización
3. Fomento del empleo estable y de la formación
4. Negociación colectiva
5. Flexibilidad interna
6. Despido improcedente
7. Despidos económicos («flexibilidad externa»)
8. Colaboración en la búsqueda urgente de empleo
9. Modalidades contractuales: contrato para la formación y el aprendizaje
10. Lucha contra el absentismo y el fraude

III. Breve opinión

IV. Guía de su contenido

REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

I. Presentación de los cambios

1. Descuelgues
2. Prioridad del convenio de empresa
3. Ultraactividad limitada

II. Descuelgues

1. Materias
2. Causas
3. Contenido del acuerdo
4. Procedimiento
 - A. Sujetos legitimados
 - B. Procedimiento

III. Concurrencia de convenios

IV. Contenido obligatorio

V. Aspectos temporales

1. Posibilidad de «revisión» durante la vigencia
2. Ultraactividad

VI. Constitución de la comisión negociadora

ACCESO AL EMPLEO Y FORMACIÓN

- I. Empresas de Trabajo Temporal
 - 1. Ampliación funcional: agencias de colocación
 - A. Antecedente
 - B. Innovaciones funcionales
 - 2. Renovación conceptual
- II. Agencias de colocación
 - 1. Regulación preexistente
 - A. Presentación
 - B. Trámites para actuar válidamente
 - 2. Innovaciones procedimentales
- III. Centros y entidades de formación
 - 1. Cambios orgánicos
 - 2. Cambios funcionales
- IV. Transformación de contratos temporales
 - 1. Presupuestos objetivos y subjetivos
 - 2. Bonificaciones y apoyos

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

- I. Presentación
- II. La formación para el empleo
 - 1. Configuración como derecho individual
 - 2. Formación en contratos específicos
 - 3. Permisos formativos
 - A. Tipología
 - B. Función de la negociación colectiva
 - C. Nuevo permiso anual
 - 4. Otros derechos individuales
 - A. Cheque formación
 - B. Cuenta de formación
 - C. Recolocación
- III. Desempleo
 - 1. Trabajos compatibles con desempleo
 - 2. Desempleo en caso de despido
 - 3. Capitalización
 - 4. Reposición en supuestos de suspensión contractual
- IV. Normas de fomento del empleo

MODALIDADES CONTRACTUALES

- I. Líneas generales
- II. Contrato a tiempo parcial
 - 1. Novedades
 - 2. Régimen de Seguridad Social: cotización de las horas extraordinarias (D.F. 9ª)
- III. Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores (y a las PYMES)
 - 1. Requisitos subjetivos y objetivos
 - 2. Régimen jurídico
 - A. Generalidades
 - B. Período de prueba
 - C. Prohibiciones a la contratación
 - 3. Incentivos fiscales... condicionados y susceptibles de devolución
 - 4. Bonificaciones en las cuotas... condicionadas y susceptibles de devolución
- IV. Contrato para la formación y aprendizaje
 - 1. Duración
 - 2. Edad
 - 3. Posible reiteración para otra actividad u ocupación
 - 4. Obligaciones formativas: en empresa o fuera
 - 5. Tiempo de trabajo efectivo
 - 6. Reducción en las cuotas si se contrata a trabajadores desempleados
 - 7. Actividad formativa y financiación
 - A. Contratos suscritos entre el 31-08-2011 y el 11-02-2012 (D.T. 7ª)
 - B. Contratos suscritos a partir del 12-02-2012 (D.T. 8ª)
- V. Trabajo a distancia
 - 1. Concepto
 - 2. Formalidades
 - 3. Derechos: retributivos, formativos, preventivos
- VI. Encadenamiento de contratos temporales y fijeza

FLEXIBILIDAD INTERNA

- I. Idea general
- II. Clasificación profesional y movilidad funcional
 - 1. Sistema de clasificación profesional: por grupos
 - 2. Asignación al trabajador: grupo profesional preponderante
 - 3. Movilidad: omisión de categorías equivalentes
 - 4. Plazo de adaptación
- III. Tiempo de trabajo
- IV. Movilidad geográfica
 - 1. Redefinición de las causas: mayor generalidad
 - 2. Desaparición de la intervención administrativa
 - 3. Prioridades de permanencia adicionales a la de los representantes
 - 4. Impugnación obligada mediante modalidad procesal
- V. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo
 - 1. Redefinición de las causas: mayor generalidad
 - 2. Inclusión en el listado de la «cuantía salarial»
 - A. Compensación y absorción
 - B. Inaplicación del régimen salarial pactado en convenio (descuelgue salarial)
 - C. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 - 3. Nuevo criterio de distinción entre las individuales y las colectivas
 - 4. Reducción (de 30 a 15 días) del plazo de preaviso en individuales
 - 5. Rechazo justificado de la modificación y derecho a indemnización: supuestos.
 - 6. Extinción del contrato ex art. 50 ET
 - 7. Reducción (de 30 a 7 días) del plazo de efectividad en las colectivas sin acuerdo.
 - 8. Remisión de la modificación sustancial de convenios colectivos al descuelgue.
 - 9. Impugnación obligada mediante modalidad procesal
- VI. Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas
 - 1. Inaplicación a sector público
 - 2. Titularidad empresarial: consultas, sin autorización
 - 3. Procedimiento
 - 4. Virtud del acuerdo: presunción causas, impugnación
 - 5. «Decisión» empresarial: notificación, efectos
 - 6. Impugnación jurisdicción: individual o colectiva
 - 7. Supuestos de fuerza mayor: subsiste autorización
 - 8. Medidas de apoyo: bonificaciones y reposición
 - 9. Impugnación obligada mediante modalidad procesal
 - 10. Normas transitorias
 - 11. Acciones formativas
- VII. Reducción de jornada
 - 1. Inaplicación a sector público
 - 2. Causas, porcentaje (10/70%), sin horas extras
 - 3. Medidas apoyo: bonificaciones (art. 15) y reposición (art. 16)
 - 4. Impugnación obligada mediante modalidad procesal
 - 5. Acciones formativas

FLEXIBILIDAD EXTERNA

- I. El debate sobre el despido, la reforma del despido y la reforma laboral
- II. Despido colectivo
 - 1. Irretroactividad del RDLRMT
 - 2. Eliminación de la autorización administrativa. Nuevo rol de la Autoridad laboral.
 - 3. Nueva modalidad procesal: cautelas frente a la empresa
 - 4. Nuevos supuestos de nulidad
 - 5. Remodelación de las causas
 - A. Causas económicas
 - B. Causas técnicas, organizativas y productivas
 - 6. Simplificación del procedimiento: la importancia del período de consultas
 - 7. Convenio especial para trabajadores mayores de 55 años
 - 8. Plan de recolocación externa (*outplacement*) en empresas que despidan a más de 50 trabajadores.
 - 9. Empresas con más de 500 empleados con beneficios que despidan a trabajadores mayores de 50 años.
 - A. Despidos colectivos iniciados antes del 27 de abril de 2011
 - B. Despidos colectivos iniciados a partir del 27 de abril de 2011
 - 10. Cuantía de la indemnización
 - 11. Redimensionamiento de la responsabilidad del FOGASA
 - 12. Viabilidad del despido colectivo en el sector público
- III. Despido por fuerza mayor
- IV. Despidos por causas objetivas
 - 1. Identificación del procedente (que no del improcedente)
 - 2. Causas económicas: reforma tácita
 - 3. Falta de adaptación
 - 4. Absentismo

5. Redimensionamiento de la responsabilidad del FOGASA

V. Despidos disciplinarios improcedentes

1. Eliminación de salarios de tramitación: regla general
2. Indemnización
3. Reconocimiento por la empresa

DERECHOS INDIVIDUALES

I. Formación ocupacional

1. Formación adaptativa y retribuida frente a modificaciones «en el puesto»
2. Permiso anual 20 horas (a partir 12 meses antigüedad) acumulables trienalmente para formación «vinculada al puesto»
3. «Cuenta de formación» (D.F. 2ª)
4. «Cheque formación» (D.F. 3ª)

II. Conciliación vida familiar y laboral

1. Lactancia: inclusión adopciones y acogimientos. Titularidad genérica pero ejercitable solo por uno de los progenitores.
2. Reducción jornada por cuidado de menor u otra persona: diaria
3. Concreción derechos por el trabajador: con preaviso 15 días

III. Vacaciones

1. Las pospuestas por IT caducan a los 18 meses de acabar su año de disfrute

TEMAS SECTORIALES

I. Entidades de crédito participadas mayoritariamente o apoyadas por el FROB

1. Tope a indemnizaciones por terminación contrato
2. Sanciones administrativas como causa de despido disciplinario
3. Suspensión contractual por suspensión administrativa provisional cargo

II. Sector público estatal

1. Concepto
2. Contratos mercantiles o de alta dirección: tope indemnizaciones por desistimiento empresarial: 7 días/6 meses.
3. Exclusión indemnizatoria si hay reingreso
4. Retribuciones: estructura obligada
5. Adaptación (dos meses) y vigencia (inmediata para indemnizaciones)

GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN

I. Comisión Consultiva de Convenios Colectivos

II. Mutuas e incapacidad temporal

III. Abandono de la integración del SPEE y FOGASA

Imprimir ficha 

Agregar libro 

Vía Augusta, 42 08006 - Barcelona
Tel.: (+34) 93 452 10 56 / Fax: (+34) 93 237 83 24
E-mail: libreria@lajuridica.es

CIF número B-62473780. e inscrita en el Registro Mercantil de Barcelona,
Tomo 33266, Folio 82, Hoja B 227967

© 2001-2011 Librería La Jurídica, S.L. *Todos los derechos reservados*

Sus datos personales pasarán a formar parte de un fichero legalizado por Librería La Jurídica, S.L. ubicado en Vía Augusta, 42 08006 - Barcelona, cuya finalidad es la gestión de los datos de los usuarios, así como el envío de información por cualquier medio de los productos y servicios comercializados por la empresa. Ud. tienen derecho a acceder, rectificar, cancelar y oponerse al tratamiento de sus datos mediante el envío a la dirección antes mencionada, de un escrito dirigido al Responsable del Fichero, adjuntando una fotocopia del DNI.