

LA REFORMA LABORAL DE FEBRERO DE 2012

SERGIO PONCE RODRÍGUEZ

Abogado (*)

La reforma laboral de febrero de 2012

El 12 de febrero de 2012 entró en vigor el Real Decreto-ley, de 10 de febrero de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Este Real Decreto-ley ha introducido modificaciones de gran importancia en el régimen jurídico aplicable a las relaciones laborales en España. Entre ellas cabe destacar: (i) la reducción de la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días por año de servicio, sin perjuicio de determinadas disposiciones transitorias para los actuales contratos de trabajo; (ii) la eliminación de la autorización administrativa para el despido colectivo y la definición sobre nuevas bases de las causas que lo permiten; (iii) la supresión del denominado «despido exprés» y de los salarios de tramitación para la mayoría de supuestos de improcedencia del despido; (iv) la introducción de relevantes medidas para facilitar la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la extinción de contratos de trabajo; y (v) el establecimiento de la prioridad aplicativa absoluta de los convenios colectivos de empresa en determinadas materias y de un plazo máximo de ultraactividad de dos años.

The labour reform of February 2012

Royal Decree-law 3/2012 of 10 February, on urgent measures to reform the labour market entered into force on 12 February 2012. This Royal Decree-law significantly modifies the institutional framework of Spanish labour relations. In particular, the following amendments should be highlighted: (i) the compensation for unfair dismissal has been reduced from 45 to 33 days per year of service and the maximum limit from 42 to 24 months, notwithstanding certain transitory provisions applicable to employment agreements in force on 12 February 2012; (ii) an administrative authorisation is no longer required for collective dismissals and new reasons have been established to carry out these dismissals; (iii) «express dismissals» have been eliminated and back pay is no longer payable in most cases of unfair dismissals; (iv) relevant amendments have been approved to promote internal flexibility in companies as an alternative to terminating employment contracts; and (v) the primacy of the company collective bargaining agreement in certain areas cannot be counteracted with sector-specific collective agreements and the so called «ultra-activity» of the collective agreement (the period of time that a collective agreement remains applicable after its expiration) is limited to two years from the termination of the agreement.

1 · INTRODUCCIÓN

Este artículo tiene por objeto analizar las principales novedades introducidas por el Real Decreto-ley, de 10 de febrero de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («RDL 3/2012»), que se encuentra en vigor desde el 12 de febrero de 2012, sin perjuicio de las disposiciones transitorias que afectan a determinados aspectos concretos de su contenido.

Se trata, sin duda, de una reforma estructural, de gran calado y que afecta a instituciones esenciales del sistema de relaciones laborales español. Aspectos como la reducción de la cuantía de la indemnización por despido improcedente, la desaparición de la autorización administrativa previa a los despidos colectivos y la eliminación del denominado despido «exprés» hacen de esta reforma probablemente la más importante del ordenamiento jurídico laboral desde la publicación del Estatuto de los Trabajadores en 1980.

Los reforma laboral introducida por el RDL 3/2012 es, por tanto, profunda y viene provocada, como se

encarga de señalar su propio preámbulo, por una crisis económica que «ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español» y que los «problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura». Sobre dichas bases, el RDL 3/2012 ha querido realizar, como recoge también su preámbulo, una reforma laboral «completa y equilibrada» con «medidas incisivas y de aplicación inmediata», y todo ello con el objetivo de «establecer un marco claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo que necesita nuestro país».

Para conseguir tales objetivos, que son ciertamente ambiciosos, el RDL 3/2012 introduce un elevado número de medidas que podrían distribuirse en los siguientes bloques:

- (i) Modificaciones en materia de extinción del contrato.
- (ii) Medidas para favorecer la flexibilidad interna en la empresa.
- (iii) Modificaciones en materia de negociación colectiva.

* Del Área de Fiscal y Laboral de Uría Menéndez (Madrid).

(iv) Medidas para favorecer la contratación indefinida y la empleabilidad de los trabajadores.

(v) Medidas específicas en determinados sectores (sector público estatal y entidades de crédito) o materias (conciliación de la vida laboral y personal).

Por último, debe tenerse en cuenta que en el momento en que se escribe este artículo el RDL 3/2012 está siendo tramitado como proyecto de ley en el Parlamento. Por tanto, es seguro que el texto vigente se verá finalmente modificado, si bien es cierto que no se esperan cambios sustanciales, al menos por lo que se refiere a los pilares básicos y principios rectores que han inspirado el RDL 3/2012. No obstante, se deberá estar atento a las modificaciones que en fase parlamentaria puedan incluirse respecto de su contenido.

Sobre la base de lo anterior, el presente artículo realiza un análisis, necesariamente breve, de las novedades más relevantes introducidas por el RDL 3/2012.

2 · NOVEDADES EN MATERIA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Las novedades en materia de extinción del contrato de trabajo han sido quizás las que más repercusión mediática han conseguido de entre las incluidas en el RDL 3/2012 por afectar a aspectos largamente asentados en nuestro sistema de relaciones laborales.

Los objetivos perseguidos con las modificaciones introducidas en materia de extinción del contrato han sido principalmente tres: (i) una clarificación de las causas que pueden justificar la extinción de un contrato por razones objetivas o un despido colectivo (causas económicas, técnicas, organizativas y de producción); (ii) una reducción del coste económico para el empresario en caso de despido improcedente y la eliminación del «despido exprés»; y (iii) una simplificación del procedimiento para la extinción colectiva de contratos de trabajo.

2.1 · La clarificación de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

Aunque se mantiene, en lo básico, la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que permiten recurrir a un despido, se han introducido una serie de modificaciones que

tienen como clara finalidad ceñir el ámbito del control judicial de las decisiones empresariales, para lo cual se suprime la exigencia de realizar predicciones de futuro sobre los efectos beneficiosos que la propia decisión extintiva debía tener sobre la situación de la empresa, cuya prueba y acreditación era muy complicada (cuando no imposible).

El RDL 3/2012 sigue disponiendo que se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos «o ventas». La referencia a las ventas (y no solo a los ingresos) es una novedad del RDL 3/2012, aunque quizás la adición más relevante a este respecto viene dada por la especificación de qué se entenderá por una disminución persistente. En concreto, se establece que «en todo caso, se entenderá que la disminución (de ingresos o de ventas) es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos». Por tanto, se ha intentado clarificar en qué supuestos se entenderá, «en todo caso», que concurre una disminución persistente de ingresos y, con ello, una causa económica suficiente para justificar la extinción de un contrato de trabajo.

Por lo que se refiere al resto de causas, el RDL 3/2012 ha respetado la redacción anterior, salvo para especificar que se entenderá que concurren causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal «o en el modo de organizar la producción». Solo la expresión entrecomillada es novedad del RDL 3/2012.

Sin perjuicio de esta nueva definición de las causas, probablemente la novedad más relevante a este respecto es la eliminación del artículo 51.1 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («ET») del requisito consistente en que, respecto de las causas económicas, la empresa tuviera que justificar que de los resultados empresariales alegados se deducía la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer la posición competitiva en el mercado, y de que, respecto de las demás causas, la empresa tuviera que justificar que de ellas se deducía la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o para mejorar su situación a través de una más adecuada organización de los recursos, que favoreciera su posición competitiva en el mercado

o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. En la definición de la causa económica se elimina, asimismo, la mención a que los resultados alegados pudieran afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.

La eliminación de estas exigencias se explica así en el preámbulo del RDL 3/2012, bastante claro a este respecto:

«La ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre. Más allá del concreto tenor legal incorporado por diversas reformas desde la Ley 11/1994 [...], tales referencias incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa. 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) ET».

Por tanto, y como conclusión, la nueva regulación de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción pretende establecer un marco jurídico más claro y seguro y, en consecuencia, con menor margen de interpretación para los órganos judiciales.

2.2 · La reducción del coste del despido

La reducción del coste del despido se ha producido por dos vías distintas. En primer lugar, con la reducción de la indemnización a abonar por el empresario en caso de despido improcedente. En segundo lugar, con la eliminación de los salarios de tramitación en la mayoría de supuestos en los que se declare la improcedencia del despido. A continuación se analizan con algo más de detalle estas dos cuestiones.

2.2.1 · La reducción de la indemnización por despido improcedente

La indemnización por despido improcedente se reduce a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo infe-

riores a un año, con un máximo de 24 mensualidades. Se elimina, así, la tradicional indemnización de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades. Esta nueva indemnización será de aplicación tanto a los despidos objetivos como disciplinarios que se declaren improcedentes. Sin embargo, la indemnización aplicable al despido objetivo procedente (es decir, aquel en el que concurren las causas efectivamente alegadas por la empresa) se ha mantenido en 20 días de salario por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades.

A su vez, esta reducción permite eliminar la modalidad contractual del contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida (cuya única especialidad era la aplicación a los despidos objetivos improcedentes de una indemnización de 33 días de salario por año de servicio con el límite de 24 mensualidades, que ahora se ha convertido en la indemnización aplicable con carácter general).

La indemnización de 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del RDL 3/2012. No obstante, se prevé un régimen transitorio aplicable a los contratos ya en vigor (disposición transitoria quinta del RDL 3/2012). En concreto, la indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor (12 de febrero de 2012) y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor del RDL 3/2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

En la práctica, el régimen transitorio descrito supone que aquellos trabajadores con contratos de trabajo anteriores a la entrada en vigor del RDL 3/2012 verán «congelada» su indemnización en caso de que su importe fuera ya superior a los 720 días de salario (24 mensualidades) en el momento de entrada en vigor del RDL 3/2012. Por el contrario, aquellos trabajadores que no alcancen dicha cifra seguirán generando una posible indemnización por despido improcedente a razón de 33 días

de salario por año de servicio, pero ahora ya con el límite máximo de 24 mensualidades (en lugar de las 42 aplicables con anterioridad).

Por ello, la reducción de la indemnización por despido improcedente no solo se ha producido por la reducción de 45 a 33 días de salario por año de servicio, sino también por la sustancial reducción de la cuantía máxima de la indemnización (de 42 a 24 mensualidades).

2.2.2 · La eliminación de los salarios de tramitación para la mayoría de supuestos

El RDL 3/2012 ha eliminado los salarios de tramitación en caso de despido improcedente, salvo para el supuesto de que se opte por la readmisión (poco habitual en la práctica). Es decir, solo en caso de que la empresa opte por la readmisión (en lugar de por el abono de la indemnización), el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación.

Por otro lado, como se sabe, si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción entre la readmisión o la indemnización le corresponderá siempre a él. En estos casos, tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2 del artículo 56 ET.

De nuevo es interesante acudir al preámbulo del RDL 3/2012 para comprender la justificación e implicaciones de la eliminación de los salarios de tramitación:

«En caso de los despidos improcedentes en los que el empresario opte por la indemnización, el no abono de los salarios de tramitación se justifica en que el tiempo de duración del proceso judicial no parece un criterio adecuado para compensar el perjuicio que supone la pérdida del empleo, pudiendo, además, el trabajador acceder a la prestación de desempleo desde el mismo momento en que tiene efectividad la decisión extintiva. Por lo demás, los salarios de tramitación actúan en ocasiones como un incentivo para estrategias procesales dilatorias, con el añadido de que los mismos acaban convirtiéndose en un coste parcialmente socializado, dada la previsión de que el empresario podrá reclamar al Estado la parte de dichos salarios que exceda de 60 días».

En la práctica jurídica laboral, esta modificación puede tener un gran calado desde el punto de vista empresarial. No solo por la reducción del coste directo del despido, sino por la manera en que la

empresa afrontará las habituales negociaciones que acompañan a la extinción de un contrato de trabajo. Tras el RDL 3/2012, el paso del tiempo no supone un incremento potencial del coste de despido para el empresario (como sucedía antes con el devengo de los salarios de tramitación), por lo que la posición negociadora de la empresa se ve sustancialmente mejorada a este respecto.

2.3 · La supresión del despido «expres»

El preámbulo del RDL 3/2012 afirma que la norma suprime el despido «expres». Y, en efecto, se ha suprimido del artículo 56.2 ET toda referencia al reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido, al ofrecimiento y depósito en el juzgado de lo social de la indemnización correspondiente a dicho despido y al no devengo o limitación de los salarios de tramitación.

Como es sabido, se venía entendiendo por despido «expres» el despido llevado a cabo por la empresa en el que, simultáneamente a la entrega de la carta de despido o dentro de las 48 horas siguientes, la propia empresa reconocía la improcedencia del despido (bien mediante un documento privado, bien ante el juzgado de lo social) y se procedía al abono o depósito judicial de la indemnización legal por despido improcedente. El gran atractivo de este despido «expres» consistía en que, en virtud de lo establecido en el antiguo artículo 56.2 ET, se paralizaba el devengo de los salarios de tramitación. Igualmente, se conseguía extinguir el contrato con efectos inmediatos, de forma rápida y sin conflictividad. Por tanto, a pesar del mayor coste de este tipo de despidos frente a un despido objetivo (45 días de salario por año de servicio frente a 20 días de salario por año de servicio, respectivamente), esta era la vía mayoritariamente utilizada por las empresas para extinguir contratos de trabajo.

La supresión de los salarios de tramitación hace innecesario este reconocimiento de improcedencia, ya que, como se ha expuesto, el paso del tiempo no incrementa el potencial coste del despido (en forma de salarios de tramitación). En otras palabras, en la medida en que no se devengan salarios de tramitación, disminuyen sustancialmente los alicientes que puede tener la empresa para reconocer unilateralmente la improcedencia del despido y abonar la correspondiente indemnización.

Por tanto, la supresión del despido «expres», junto con la eliminación de los salarios de tramitación, la

clarificación de las causas de despido objetivo y la reducción de la indemnización por despido improcedente son, en definitiva, una invitación a las empresas para que cuando consideren que concurren razones objetivas para proceder a la extinción de contratos de trabajo realicen despidos objetivos y defiendan, si es necesario, su procedencia en un procedimiento judicial.

2.4 · El nuevo procedimiento del despido colectivo

2.4.1 · La eliminación de la autorización administrativa

La primera y principal novedad en relación con el procedimiento de despido colectivo es que, al igual que como veremos sucede ahora con la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el RDL 3/2012 elimina la autorización administrativa previa.

La eliminación de la autorización administrativa redefine de forma sustancial el papel de la autoridad laboral en el despido colectivo, papel que consiste, tras el RDL 3/2012, en velar por la efectividad del periodo de consultas, pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes. Sin embargo, tales advertencias o recomendaciones no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La empresa debe hacer llegar a la autoridad laboral la comunicación de la apertura del periodo de consultas, aportando copia del escrito dirigido a los representantes de los trabajadores.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral informará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a los que se ha hecho referencia y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser emitido en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento. Se debe destacar la ampliación del plazo para que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social emita su informe y, sobre todo, el hecho de que el informe se emite tras la finalización del periodo de consultas.

Transcurrido el periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral su resultado. Si

se hubiera alcanzado un acuerdo, trasladará copia íntegra de este. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y sus condiciones.

Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 ET para el despido objetivo. Por ello, el empresario deberá: (i) realizar una comunicación escrita al trabajador en la que se exprese la causa; (ii) poner a su disposición, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades; y (iii) conceder un plazo de preaviso de 15 días. No obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

Por lo que se refiere al procedimiento de despido colectivo, deberá tenerse en cuenta, hasta la publicación de un nuevo reglamento sobre la materia, la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio (BOE de 13 de marzo de 2012).

2.4.2 · Impugnación de la decisión empresarial

La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para el despido colectivo. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Como consecuencia de lo anterior, el RDL 3/2012 crea una nueva modalidad procesal denominada

«despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor» por la que se encauzan la impugnación de la decisión empresarial por los representantes legales de los trabajadores. Esta nueva modalidad procesal plantea interesantes novedades y alguna que otra duda relevante. No obstante, su análisis detallado excede del objeto de este artículo.

2.4.3 · La necesidad de contar con empresas de recolocación autorizadas

La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de 50 trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no podrá recaer en ningún caso sobre los trabajadores.

El incumplimiento de esta obligación, o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores y, además, se tipifica como falta administrativa muy grave.

2.4.4 · La controvertida y poco clara aportación al Tesoro Público necesaria en determinados supuestos

Las empresas que realicen despidos colectivos y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente. Baste con señalar que debe tratarse de empresas de más de 500 trabajadores o de empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores y que hubieran obtenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores.

Como se enunciaba, se trata de una norma poco clara, en algunos aspectos ciertamente confusa, y cuyas consecuencias pueden modificar sustancialmente la forma en la que se han venido llevando a cabo los ajustes de plantilla en determinados sectores (como el de banca o el de la automoción).

2.5 · Las restantes medidas en materia de extinción del contrato

Se enumeran a continuación otras medidas introducidas por el RDL 3/2012 en relación con el régimen jurídico aplicable a las extinciones de contratos de trabajo:

- (i) El abono por el Fondo de Garantía Salarial de ocho días de indemnización en caso de despido objetivo o colectivo pasa a limitarse en empresas de menos de 25 trabajadores, excluyéndose además los supuestos de improcedencia de la extinción.
- (ii) Se anticipa al 31 de diciembre de 2012 la terminación de la suspensión de la previsión legal sobre encadenamiento de contratos temporales contenida en el artículo 15.5 ET.
- (iii) Se redefinen los despidos objetivos por falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo y por faltas de asistencia al trabajo justificadas, pero intermitentes.

3 · MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LA EMPRESA

Un segundo bloque de medidas introducidas por el RDL 3/2012 tiene como objetivo favorecer la flexibilidad interna que permita a las empresas adaptar sus relaciones laborales a las circunstancias del mercado, sin necesidad de recurrir a extinciones de contratos de trabajo.

La rigidez que tradicionalmente se ha imputado al mercado de trabajo y al sistema de relaciones laborales español provocaba que, al menos en determinadas circunstancias, fuera más sencillo recurrir a la extinción de contratos que a medidas de flexibilidad interna. Es esta situación la que el RDL 3/2012 —esperemos que con éxito— intenta corregir.

A continuación se realiza un análisis de las principales novedades incorporadas por el RDL 3/2012 en este sentido.

3.1 · Clasificación profesional y movilidad funcional

Tras el RDL 3/2012, el sistema de clasificación profesional solo puede hacerse por grupos profesiona-

les, por lo que desaparece la anterior referencia a las categorías profesionales, así como a las categorías equivalentes.

Los convenios colectivos tienen un plazo de un año para adaptar su sistema de clasificación profesional a la nueva redacción del artículo 22 ET, que, como se ha visto, elimina toda referencia a las categorías profesionales.

En coherencia con lo anterior, se elimina igualmente toda referencia a las categorías profesionales equivalentes en la nueva redacción dada al artículo 39 ET (que regula la movilidad funcional). En caso de que la movilidad se disponga para realizar funciones no correspondientes al grupo profesional, se añade ahora que el empresario ha de comunicar las razones de su decisión a los representantes de los trabajadores.

3.2 · Distribución irregular de la jornada

El artículo 34.2 ET sigue previendo que mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se puede establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, así como que dicha distribución debe respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el ET. La novedad radica en que se añade ahora que *«en defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 por 100 de la jornada de trabajo»*.

El Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, había introducido una previsión similar en el artículo 85.3 ET, sin reformar el artículo 34.2 ET, lo que planteaba algún problema interpretativo que ha sido resuelto con esta modificación.

3.3 · Movilidad geográfica

Tras el RDL 3/2012, se consideran que las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican la movilidad geográfica son las que están relacionadas con *«la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial»*. Como se verá a continuación, la misma definición realiza el RDL 3/2012 para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con la única diferencia de que no se mencionan las contrataciones referidas a la actividad

empresarial (que sí se mencionan en el caso de la movilidad geográfica).

En consecuencia, deja de decirse, como se decía con anterioridad al RDL 3/2012, que concurrían las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de la movilidad geográfica cuando *«la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda»*. De nuevo, como sucedía en la extinción de contratos de trabajo, se ha intentado eliminar la necesidad de realizar proyecciones de futuro acerca de los efectos de la movilidad geográfica sobre el devenir de la empresa.

La segunda modificación de importancia en materia de movilidad geográfica es que se elimina la posible paralización de la efectividad del traslado hasta seis meses por decisión de la autoridad laboral, en coherencia con la eliminación de la autorización administrativa para el caso de despidos colectivos.

3.4 · Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Como se ha anticipado, y de forma coincidente con lo sucedido con la movilidad geográfica, tras el RDL 3/2012, se considera que las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican la modificación sustancial de condiciones de trabajo son las que están relacionadas con *«la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa»*. En consecuencia, se elimina cualquier exigencia relativa a los efectos positivos de la medida sobre el futuro de la empresa, como también sucede en el caso de la movilidad geográfica y la extinción de los contratos de trabajo tras el RDL 3/2012.

En segundo lugar, se introduce expresamente la *«cuantía salarial»* como una de las condiciones de trabajo susceptibles de modificación. La mención expresa de la cuantía del salario como susceptible de ser modificada de manera unilateral (aunque causal) por el empresario supone una novedad relevante, dado que los tribunales del orden social no solían admitir la modificación del nivel salarial alcanzado por un trabajador, salvo acuerdo entre las partes.

En tercer lugar, se define sobre una nueva base la delimitación entre lo que son modificaciones indi-

viduales y modificaciones colectivas. En la línea del despido colectivo, pasan a ser colectivas las modificaciones que superen determinados umbrales de trabajadores afectados (exactamente los mismos que en caso de despido colectivo) e individuales las que se queden por debajo de esos umbrales.

En cuarto lugar, la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III del ET (los convenios colectivos estatutarios) pasa a regularse en el artículo 82.3 ET, abandonando así su anterior ubicación en el artículo 41 ET, lo cual supone una mejora sistemática significativa en la regulación de esta materia.

Finalmente, el RDL 3/2012 da nueva redacción a una de las causas por las que el artículo 50 ET permite al trabajador solicitar la extinción indemnizada del contrato de trabajo, que pasa a formularse así: *«las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 ET y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador»*. Se elimina la referencia al perjuicio en la formación profesional y se introduce en el artículo 50.1 a) ET la referencia al incumplimiento de lo previsto en el artículo 41 ET. Con esta modificación se clarifica que en ningún caso habrá lugar a la extinción indemnizada prevista en el artículo 50 ET si se ha respetado lo previsto en el artículo 41 ET.

3.5 · Suspensión del contrato o reducción de la jornada

De forma similar a como sucedía con el despido colectivo, se ha eliminado la hasta ahora preceptiva autorización administrativa para la suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La decisión pasa a ser del empresario, en los términos que seguidamente se exponen, sin que sea necesario obtener autorización administrativa alguna.

Igualmente, se introduce una serie de modificaciones en el procedimiento muy similares a las ya señaladas en relación con el despido colectivo, entre las que cabe destacar que el preceptivo informe de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social deberá emitirse con posterioridad a la finalización del periodo de consultas.

Contra las decisiones empresariales podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. Cuando la

decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 ET se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquel.

Por último, como era de esperar y como habían pedido de forma expresa los agentes sociales, se prolongan las medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada, en los términos recogidos en los artículos 15 y 16 RDL 3/2012.

4 · MODIFICACIONES EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Aunque el RDL 3/2012 incluye las modificaciones en materia de negociación colectiva dentro del bloque dedicado a las medidas para favorecer la flexibilidad interna, dada la especificidad de esta materia y su relevancia, creemos que merece la pena dedicarle un apartado específico.

4.1.1 · La inaplicación («descuelgue») del convenio colectivo aplicable

Como se ha anticipado, tras el RDL 3/2012, la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III ET deja de regularse en el artículo 41 ET y pasa a hacerse en el artículo 82.3 ET.

Igualmente, la inaplicación («descuelgue») del convenio colectivo no se reduce ya al régimen salarial, sino que se extiende a las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo; horario y la distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración y cuantía salarial; sistema de trabajo y rendimiento; funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET; y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Como puede apreciarse, se reproducen las materias enunciadas en el artículo 41.1 ET, con el añadido, en el artículo 82.3 ET, de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. La diferencia radica en que la lista del artículo 41 ET no es tasada (se dice *«entre otras»* materias), sin que en el

artículo 82.3 ET se haga esa precisión, lo cual ha de llevarnos a la conclusión de que se trata de una lista cerrada y que el resto de materias (por ejemplo, el régimen disciplinario o los derechos sindicales) no son susceptibles de modificación por este procedimiento.

La inaplicación requiere que exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET.

Han de concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En el RDL 3/2012 estas causas se definen en el artículo 82.3 ET en los mismos términos que para el caso de despido colectivo y de despido objetivo. Es decir, sin perjuicio de que la primera es una medida de flexibilidad interna y la segunda de flexibilidad externa, las mismas causas que permiten inaplicar determinadas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable son las que permiten recurrir al despido colectivo y al despido objetivo (con el único matiz de que, en el caso de las causas económicas, la disminución persistente de ingresos o ventas se entenderá producida en todo caso cuando tenga lugar durante dos trimestres consecutivos, en lugar de los tres exigidos en el caso de las causas de despido).

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que «deben» establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas.

La novedad mayor radica en que, tras el RDL 3/2012, se dispone que cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, según el ámbito territorial del conflicto. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá

de dictarse en un plazo no superior a 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto a dichos órganos.

4.1.2 · La primacía aplicativa del convenio colectivo de empresa

El Real Decreto-ley 7/2011 estableció la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en determinadas materias, pero permitía que los acuerdos y convenios colectivos estatales y autonómicos establecieran lo contrario.

El RDL 3/2012 abandona esta solución y establece que la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa se produce en todo caso. Es decir, se impide a los acuerdos y convenios estatales y autonómicos negar esa prioridad aplicativa a los convenios colectivos de empresa, como sucedía antes del RDL 3/2012.

4.1.3 · La nueva regulación de la ultraactividad

El RDL 3/2012 prevé que, «transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación». El problema evidente que plantea la solución que ha dado el RDL 3/2012 a la ultraactividad de los convenios es qué sucede en aquellos casos en los que no exista un convenio colectivo de ámbito superior aplicable.

En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados en la fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012, el plazo de dos años mencionado empezará a computarse a partir de su entrada en vigor (el 12 de febrero de 2012).

5 · LAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

Aunque aquí se analice en cuarto lugar, lo cierto es que el primer bloque de medidas regulado por el RDL 3/2012 va dirigido a favorecer la contratación indefinida (frente a otro tipo de contrataciones de carácter eventual), así como la empleabilidad de los trabajadores que permita contar con un mercado de trabajo más dinámico. A continuación se mencionan las medidas más importantes a este respecto.

5.1 · El nuevo contrato de apoyo a los emprendedores

Las empresas de menos de 50 trabajadores pueden concertar un nuevo contrato llamado «*contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores*». El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo establecido a tal efecto.

El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán por la normativa general. La única excepción radica en la duración del período de prueba a que se refiere el artículo 14 ET, que será de «*un año en todo caso*». Esta última previsión ha suscitado bastante polémica e incluso se ha dudado de su constitucionalidad al desnaturalizar, al entender de algunos, la figura del periodo de prueba.

La empresa tendrá derecho a aplicar los incentivos fiscales regulados en el apartado 4 del artículo 4 RDL 3/2012. Adicionalmente, las contrataciones de desempleados inscritos en la oficina de empleo darán derecho a ciertas bonificaciones, siempre que se reúnan los requisitos recogidos en el apartado 5 del artículo 4 RDL 3/2012.

No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012 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.

Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro. Sin embargo, no se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

5.2 · La nueva modificación del contrato para la formación y el aprendizaje y sus bonificaciones

En síntesis, las principales modificaciones en relación con esta modalidad contractual son las siguientes: (i) hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años; (ii) la duración máxima se establece en tres años y la mínima en un año, que puede reducirse hasta seis meses por convenio colectivo; (iii) expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta; (iv) el trabajador podrá recibir la formación inherente al contrato en la propia empresa cuando dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados; (v) se establece que el tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior, durante el segundo y el tercer año, al 85% de la jornada máxima aplicable; y (vi) se eliminan las previsiones, por una parte, de que las actividades formativas deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de celebración del contrato y, de otra, de que la formación que se celebre con trabajadores que no hayan obtenido el título de educación secundaria obligatoria debe permitir la obtención de dicho título.

Las empresas que, a partir de la entrada en vigor del RDL, celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012 tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social en los términos recogidos en el artículo 3 del RDL 3/2012.

5.3 · Las modificaciones en materia de formación profesional

Se reconoce el derecho de los trabajadores a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo. La formación correrá a cargo de la empresa y, en todo caso, el tiempo destinado a la formación se considerará tiempo de trabajo efectivo.

También se reconoce a los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa el derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de

formación vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional se inscribirá en una «cuenta de formación», asociada al número de afiliación a la Seguridad Social. Los servicios públicos de empleo efectuarán las anotaciones correspondientes en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

5.4 · Otras medidas para favorecer la empleabilidad y la creación del empleo

Merece la pena enunciar otro tipo de medidas adicionales en esta materia introducidas por el RDL 3/2012:

- (i) Las empresas de trabajo temporal podrán operar también como agencias de colocación.
- (ii) Se permite la realización de horas extraordinarias a los trabajadores contratados a tiempo parcial.
- (iii) Se regula por vez primera el «teletrabajo» o trabajo a distancia.
- (iv) Se bonifica la transformación de determinados contratos (prácticas, de relevo) en indefinidos.

6 · LAS RESTANTES PREVISIONES DEL RDL 3/2012

En este apartado se analizan las previsiones incluidas en el RDL 3/2012 que, si bien todas tienen carácter jurídico laboral, no encuentran encaje sistemático en ninguno de los grandes apartados anteriores.

6.1 · Medidas relacionadas con el sector público

6.1.1 · Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y del artículo 47 ET en el sector público

El RDL 3/2012 clarifica que el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) ET y sus normas de desarrollo.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones públicas a que se refiere el artícu-

lo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se entenderá que concurren causas económicas cuando sufran 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.

Por el contrario, el RDL 3/2012 establece que lo previsto en el artículo 47 ET (que regula las suspensiones de contratos de trabajo y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción) no será de aplicación a las Administraciones públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

6.1.2 · Contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal

Las principales medidas introducidas en este ámbito son las siguientes:

- (i) Indemnizaciones por extinción: la extinción por desistimiento empresarial de los contratos mercantiles y de alta dirección del personal que preste servicios en el sector público estatal únicamente dará lugar a una indemnización no superior a siete días de salario fijo en metálico por año de servicio, con un máximo de seis mensualidades.

No habrá derecho al percibo de indemnización cuando se trate de funcionarios de carrera o empleados de una entidad integrante del sector público estatal con derecho a reserva del puesto de trabajo. El desistimiento deberá comunicarse por escrito, con una antelación máxima de 15 días naturales. En caso de incumplimiento del preaviso, deberá indemnizarse con la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

(ii) Retribuciones: las retribuciones establecidas en los contratos mercantiles o de alta dirección del sector público estatal se clasifican, exclusivamente, en básicas y complementarias. El RDL 3/2012 detalla el contenido de cada una de esas partidas retributivas y precisa el ámbito de aplicación de estas disposiciones.

(iii) Control de legalidad: serán nulas de pleno derecho las cláusulas de los contratos que contravengan las reglas mencionadas. Estas reglas se aplicarán también a los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012. Se establece un plazo de dos meses desde su entrada en vigor (que expiró el pasado 12 de abril de 2012) para adaptar el contenido de tales contratos.

A este mismo respecto, deberá tenerse en cuenta el relevante Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, publicado en el BOE del 6 de marzo de 2012.

6.2 · Modificaciones aplicables a las entidades de crédito

6.2.1 · Indemnizaciones por terminación del contrato

Las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria («FROB») no podrán satisfacer en ningún caso indemnizaciones por terminación de contrato que excedan de la menor de las siguientes cuantías: (i) dos veces las bases máximas resultantes, respectivamente, de las reglas 3.^a y 4.^a del artículo 5.3.a) del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero; o (ii) dos años de la remuneración fija estipulada.

Lo anterior no será aplicable a los administradores y directivos que se hubiesen incorporado a la entidad o a su grupo con posterioridad o de forma simultánea a la toma de participación o apoyo financiero del FROB. En este caso, el Banco de España podrá autorizar cantidades superiores a las resultantes de aplicar las bases de las reglas 3.^a y 4.^a del artículo 5.3.a) del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, pero siempre con el límite de dos años de la remuneración fija originariamente estipulada.

6.2.2 · Extinción del contrato de administradores o directivos de entidades de crédito por imposición de sanciones administrativas

La imposición de las sanciones a que se refiere el artículo 12.1 de la Ley 26/1988, de 29 de julio, sobre Disciplina e Intervención de las Entidades de Crédito («Ley sobre Disciplina e Intervención») a las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito en virtud de un contrato de trabajo (incluido el contrato de alta dirección) o de otro tipo se considerará un incumplimiento contractual grave y culpable y, por tanto, causa de despido disciplinario, en el caso de los contratos de trabajo, o de extinción o resolución de los contratos que tengan otra naturaleza. En tales casos, el administrador o directivo no tendrá derecho a percibir indemnización alguna.

6.2.3 · Suspensión del contrato de administradores o directivos de entidades de crédito

El contrato de trabajo o de cualquier otra naturaleza de los administradores o directivos de entidades de crédito podrá suspenderse por las siguientes causas:

(i) Cuando, de conformidad con el artículo 24 de la Ley sobre Disciplina e Intervención se disponga la suspensión provisional de los directivos o administradores que aparezcan como presuntos responsables de infracciones muy graves.

(ii) Cuando, en los supuestos previstos en los párrafos c) y d) del artículo 7.1 del Real Decreto-ley 9/2009, de 26 de junio, sobre reestructuración bancaria y reforzamiento de los recursos propios de las entidades de crédito, el Banco de España acuerde la sustitución provisional de los órganos de administración o dirección de la entidad de crédito.

La suspensión del contrato tendrá la misma duración que la suspensión provisional o la sustitución provisional mencionadas.

6.3 · Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar

Las modificaciones introducidas en esta materia son, principalmente, las siguientes:

(i) El derecho relacionado con la lactancia de los menores de nueve meses se extiende expre-

samente a los supuestos de adopción y acogimiento y deja de ceñirse a «*las trabajadoras*». El permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

(ii) Se precisa que la reducción por guarda legal es de la jornada de trabajo «*diaria*». Aunque los efectos de esta especificación no están claros, parece que la intención del RDL 3/2012 ha sido excluir la posibilidad de concentrar la reducción de jornada en días concretos, debiendo ser ahora necesariamente una reducción diaria de la jornada.

(iii) Se precisa que los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Y se establece, por otro lado, que el trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

(iv) En relación con el disfrute de las vacaciones se regula el supuesto de coincidencia del período de vacaciones con el período de suspensión del contrato por permiso de paternidad. Asimismo, se establece que en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por determinadas causas que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan

transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

6.4 · Otras medidas

(i) El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, estudiará en un plazo de seis meses la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para una más eficaz gestión de la incapacidad temporal.

(ii) La disposición final séptima del RDL 3/2012 modifica diversos preceptos del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Por su parte, la disposición final octava del RDL 3/2012 modifica la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, básicamente para incorporar una mención expresa a los centros y entidades de formación debidamente acreditados.

(iii) Las disposiciones finales undécima y duodécima del RDL 3/2012 modifican, respectivamente, el apartado 5.6 del anexo del Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, y enuncian las acciones y medidas de políticas activas de empleo que tienen el carácter de medidas estatales en aquella Estrategia.

(iv) La disposición final decimotercera del RDL 3/2012 modifica la regla 3.^a del apartado 1 de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.