

# Informe ejecutivo sobre el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

13 de febrero de 2012

Índice

I. Consideraciones previas

II. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

- 1.- Intermediación laboral
- 2.- Formación profesional
- 3.- Contratos para la formación y el aprendizaje

III. Medidas para favorecer la creación de empleo. Fomento de la contratación indefinida

- 1.- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores
- 2.- Contrato a tiempo parcial
- 3.- Trabajo a distancia
- 4.- Bonificaciones por conversión de contratos

IV. Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

- 1.- Clasificación profesional
- 2.- Movilidad funcional y geográfica
- 3.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- 4.- Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, derivadas de fuerza mayor. Medidas de apoyo
- 5.- Negociación colectiva
- 6.- Reposición del derecho a la prestación por desempleo

V. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

- 1.- Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del E.T.
- 2.- Extinción del contrato de trabajo
- 3.- Fondo de Garantía Salarial

VI.- Modificaciones de la Ley 35/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

VII.- Medidas generales de aplicación a corto, medio y largo plazo

VIII.- Otras Modificaciones

## I. Consideraciones previas

Los datos de la última Encuesta de Población Activa describen bien la situación actual: la cifra de paro se sitúa en 5.273.600 personas, con un incremento de 295.300 en el cuarto trimestre de 2011 y de 577.000 respecto al cuarto trimestre de 2010. La tasa de paro sube en 1,33 puntos respecto al tercer trimestre y se sitúa en el 22,85%.

La tasa de paro entre los menores de 25 años alcanza casi el 50%. El desempleo de larga duración en España es también más elevado que en otros países.

Este ajuste ha sido especialmente grave para los trabajadores temporales. Mantenemos una tasa de temporalidad de casi el 25%, mucho más elevada que el resto de nuestros socios europeos. La temporalidad media en la UE 27 es del 14%, 11 puntos inferior a la española.

La reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo:

- Equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa.
- Equilibrio la regulación de la contratación indefinida y la temporal.
- Equilibrio de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo.
- Equilibrio entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc.

El objetivo es la flexiseguridad.

Con esta finalidad, el presente Real Decreto-Ley recoge un conjunto de medidas que pretenden fomentar la empleabilidad de los trabajadores, reformando aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional (Capítulo I); fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, con especial hincapié en la promoción de la contratación por PYMES y de jóvenes (Capítulo II); incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo (Capítulo III); y, finalmente, favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral, con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo (Capítulo IV).

**El Capítulo I agrupa diversas medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.** Los Servicios Públicos de Empleo se han mostrado insuficientes en la gestión de la colocación, con unas tasas de penetración muy escasas dentro del total de colocaciones. Por el contrario, las Empresas de Trabajo Temporal se han revelado como un potente agente dinamizador del mercado de trabajo. Por ello, se reforma el marco regulador de las Empresas de Trabajo Temporal al autorizarlas a operar como agencias de colocación.

El Real Decreto-Ley apuesta por una formación profesional que favorezca el aprendizaje permanente de los trabajadores y el pleno desarrollo de sus capacidades profesionales. El eje básico de la reforma en esta materia es el reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual, reconociéndose a los trabajadores un permiso retribuido con fines formativos.

Otro aspecto destacable de este capítulo son las modificaciones introducidas en el contrato para la formación y el aprendizaje para potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones injustificadas.

**El Capítulo II incluye diversas medidas dirigidas a fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo.** Las medidas incluidas en este capítulo tratan de favorecer especialmente a quienes están sufriendo con mayor intensidad las consecuencias negativas de la crisis económica: los jóvenes desempleados y las PYMES.

La reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial pretende buscar un mayor equilibrio entre flexibilidad y protección social, admitiendo la realización de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, e incluyendo las mismas en la base de cotización por contingencias comunes.

El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo. Las empresas de cincuenta o menos trabajadores constituyen, según datos del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística, el 99,23% de las empresas españolas. Se crea una nueva modalidad de contrato de trabajo por tiempo indefinido de la que sólo podrán hacer uso las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores que, pese a la situación de crisis económica, apuesten por la creación de empleo. Además, como medida de fomento del empleo juvenil, se establece una deducción fiscal.

Asimismo, se racionaliza el sistema de bonificaciones para la contratación indefinida, cuya práctica generalización ha limitado gravemente su eficiencia. Así, las bonificaciones previstas en este Real Decreto Ley se dirigen exclusivamente a las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores, bien por la transformación de contratos en prácticas, de relevo o de sustitución de la edad por jubilación en contratos indefinidos, o bien por la contratación indefinida, a través de la nueva modalidad contractual señalada, de jóvenes de entre 16 y 30 años o parados de larga duración inscritos como demandantes de empleo, al menos doce meses en los dieciocho anteriores a la contratación.

**El Capítulo III agrupa diversas medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.** El conjunto de medidas que se formulan en este capítulo tienen como objetivo fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa. Con este objetivo son varias las reformas que se abordan. En primer lugar, el sistema de clasificación profesional.

En segundo lugar, se simplifica la distinción entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas, se incluye la modificación sustancial de funciones y de estructura y cuantía salarial como causa de extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a indemnización y, la modificación de condiciones de trabajo recogidas en convenio colectivo del Título III del Estatuto de los Trabajadores se reconducen al apartado 3 artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

En tercer lugar, en materia de suspensión del contrato de trabajo y reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

En cuarto lugar, en materia de negociación colectiva se prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, se da prioridad al convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultractividad de los convenios colectivos.

**El Capítulo IV incluye un conjunto de medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.** Se adelanta el fin de la suspensión de la imposibilidad de superar un tope máximo temporal en el

encadenamiento de contratos temporales recogida en el apartado 5 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Esta previsión volverá a ser de aplicación a partir del 1 de enero de 2013.

Supresión del despido exprés.

La caracterización del despido colectivo, con un expediente administrativo y posibles impugnaciones administrativas y judiciales, se ha revelado contraria a la celeridad que es especialmente necesaria cuando se trata de acometer reestructuraciones empresariales.

Sobre la base del anterior diagnóstico, el conjunto de medidas referidas a la extinción del contrato de trabajo recogidas en el capítulo IV, se inicia con una reforma del régimen jurídico del despido colectivo. Una de las principales novedades reside en la supresión de la necesidad de autorización administrativa, manteniendo la exigencia comunitaria de un período de consultas, pero sin exigirse un acuerdo con los representantes de los trabajadores para proceder a los despidos.

La ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos. Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas.

Esta idea vale tanto para el control judicial de los despidos colectivos cuanto para los despidos por causas objetivas ex artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Las medidas referidas a la extinción del contrato de trabajo se refieren también a las indemnizaciones y otros costes asociados a los despidos. El presente Real Decreto-Ley generaliza para todos los despidos improcedentes la indemnización de 33 días con un tope de 24 mensualidades que se ha venido previendo para los despidos objetivos improcedentes de trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida.

Las nuevas reglas sobre la indemnización por despido improcedente se aplican a los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto-Ley. Para el caso de los contratos celebrados con anterioridad a dicha fecha, la indemnización se seguirá calculando de acuerdo con las reglas anteriormente vigentes, si bien tan sólo con respecto al tiempo de servicios prestados antes de la entrada en vigor de esta norma. Para el tiempo de servicios restante, se tendrán en cuenta la nueva cuantía de 33 días por año de servicio.

Junto a la supresión del “despido exprés” se introducen otras modificaciones en las normas que aluden a los salarios de tramitación, manteniendo la obligación empresarial de abonarlos únicamente en los supuestos de readmisión del trabajador, bien por así haber optado el empresario ante un despido declarado improcedente, bien como consecuencia de la calificación de nulidad del mismo.

El presente Real Decreto-Ley modifica el régimen jurídico del Fondo de Garantía Salarial, racionalizando su ámbito de actuación, ciñéndolo al resarcimiento de parte de las indemnizaciones por extinciones de contratos indefinidos, que tengan lugar en empresas de menos de 25 trabajadores y no hayan sido declaradas judicialmente como improcedentes.

Por otro lado, se ha creado una nueva modalidad procesal para el despido colectivo, cuya regulación persigue evitar una demora innecesaria en la búsqueda de una respuesta judicial a la decisión empresarial extintiva.

## II. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

- 1.- Intermediación Laboral
- 2.- Contratos para la formación y el aprendizaje y formación profesional

### 1.- Intermediación laboral

La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará **exclusivamente** a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Las Empresas de Trabajo Temporal podrán operar como Agencias de Colocación, siempre y cuando, presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley de Empleo.

Cuando las ETT's actúen como Agencias de Colocación deberán ajustarse a lo establecido en esta Ley y sus disposiciones de desarrollo.

Se modifica el artículo 1 de la Ley 14/94, de 1 de junio, por el que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

Respecto de las Agencias de Colocación, se establece que las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como tales, deberán obtener autorización del Servicio Público de Empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente.

### **Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de actuación de las Empresas de Trabajo Temporal como Agencias de Colocación.**

1. Las Empresas de Trabajo Temporal que en la fecha de entrada en vigor de esta norma no hubieran sido ya autorizadas administrativamente para el desarrollo de su actividad con carácter definitivo podrán actuar como Agencias de Colocación siempre que presenten ante el Servicio Público de Empleo competente una declaración responsable de que reúnen los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.

2. Las empresas a que se refiere esta disposición harán constar su número de autorización como Empresa de Trabajo Temporal en su publicidad y en sus ofertas de servicios de reclutamiento y selección de trabajadores, colocación, orientación y formación profesional y recolocación, en tanto no les sea facilitado el número de autorización como Agencia de Colocación.

3. En lo no previsto en esta disposición, se aplicará lo dispuesto en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.

4. Se autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social a aprobar las disposiciones que puedan, en su caso, resultar necesarias para la aplicación de lo establecido en esta disposición.

## 2.- Contratos para la formación y el aprendizaje y la formación profesional

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Va dirigido a trabajadores mayores de 16 años y menores de 25, que carezcan de cualificación para formalizar un contrato de prácticas.

Si se formaliza con personas con discapacidad no existe límite de edad.  
La duración del contrato será de un año mínima y un máximo de 3 años. Por Convenio Colectivo se puede establecer una duración mínima de 6 meses.

La formación podrá ser en las instalaciones de la empresa si se cumple lo establecido en el sistema nacional de empleo o en centros formativos acreditados.

El tiempo efectivo de trabajo no podrá ser superior del 75% el primer año y del 85% el segundo año.

La retribución será proporcional al trabajo efectivo y nunca por debajo del Salario Mínimo Interprofesional.

Las empresas que contraten a partir del 13/02/12; bajo esta modalidad a trabajadores inscritos en las oficinas de empleo antes del 01/01/12; tendrán derecho a la reducción en las cuotas:

- a) Empresariales por contingencias comunes
- b) Accidente de trabajo y enfermedades profesionales
- c) Desempleo, FOGASA, y formación profesional

Si la empresa es de menos de 250 trabajadores del 100%, en caso contrario el 75%.  
La transformación en indefinidos 1.500€ año durante 3 años, si son mujeres 1.800€  
En cuanto a la formación profesional, se modifica el artículo 23 del E.T. y como gran novedad se establece que aquellos trabajadores con al menos 1 año de antigüedad tienen derecho a 20 horas anuales de permiso retribuido acumulables hasta 3 años.

### **Disposición transitoria novena. Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje.**

Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

## III. Medidas para favorecer la creación de empleo. Fomento de la contratación indefinida

- 1.- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores
- 2.- Contrato a tiempo parcial
- 3.- Trabajo a distancia
- 4.- Bonificaciones por conversión de contratos

## 1.- Contrato de trabajo a tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

Se regula el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores y está dirigido a PYMES de menos de 50 trabajadores. El contrato será por tiempo indefinido y a jornada completa y siendo el período de prueba de **un año**. La empresa tendrá los siguientes incentivos fiscales:

- a) Si el trabajador es menor de 30 años deducción fiscal 3.000€
- b) Si es desempleado:
  - Deducción fiscal equivalente al 50% de la prestación por desempleo pendiente de percibir por el trabajador con una serie de requisitos a cumplir.
- c) Bonificaciones:
  - Entre 16 y 30 años de bonificación de la cuota empresarial durante 3 años de 88,33€/mes de 91,67€/mes segundo año y el tercer año de 100€/mes
  - Mayores de 45 años 1.300€/año  
Para mantener los incentivos hay que mantener al trabajador contratado durante 3 años.

Excepciones a la formalización de este contrato:

- a) 6 meses anteriores despidos colectivos por causas objetivas declaradas improcedentes, a partir de la entrada en vigor de este RDL

## 2.- Contrato a tiempo parcial

La novedad que introduce la Reforma Laboral, es la posibilidad de que los trabajadores contrataos a tiempo parcial, puedan realizar horas extraordinarias, la suma de las horas extraordinarias y ordinarias no pueden superar el limite legal del trabajo a tiempo parcial.

### **Disposición final novena. Horas extraordinarias en los contrato de trabajo a tiempo parcial.**

1. Las remuneraciones percibidas por horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial, sean o no motivadas por fuerza mayor, se tomarán en cuenta para la determinación de la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales.

2. El tipo de cotización por contingencias comunes aplicable a estas remuneraciones será del 28,30%, del que el 23,60% será a cargo de la empresa y el 4,70% a cargo del trabajador.

Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

3. La cotización por horas extraordinarias de los trabajadores con contrato a tiempo parcial se computará exclusivamente a efectos de determinar la base reguladora de

las prestaciones por contingencias comunes. Con respecto a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento vigente.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será de aplicación a los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, excepto para los comprendidos en los Sistemas Especiales para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y para Empleados del Hogar establecidos en dicho Régimen General, en el Régimen Especial de la Minería del Carbón y para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar

5. Reglamentariamente se determinarán los términos y condiciones para la aplicación de lo dispuesto en este precepto.

### **3.- Trabajo a distancia**

Se regula el trabajo en el domicilio y se establece que tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

### **4.- Bonificaciones por conversión de contratos**

Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, tendrán derecho a una bonificación de la cuota empresarial de 500.-€ al año durante 3 años y si es mujer de 700.-€ Serán beneficiarios las empresas de menos de 50 trabajadores, los trabajadores autónomos, sociedades laborales y cooperativas.

## **IV. Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo**

1.- Clasificación profesional

2.- Movilidad funcional y geográfica

3.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

4.- Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, derivadas de fuerza mayor. Medidas de apoyo

5.- Negociación colectiva

6.- Reposición el derecho a la prestación por desempleo



## 1.- Clasificación profesional y tiempo de trabajo

Mediante la negociación colectiva o entre el acuerdo de empresa y comité de empresa, se establecerá el sistema de clasificación profesional a través de grupos profesionales.

Desaparece la clasificación por categorías profesionales.

Mediante la negociación colectiva o entre el acuerdo de empresa y comité de empresa, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, ante la inexistencia de pacto la empresa puede distribuir irregularmente el 5% de la jornada a lo largo del año.

## 2.- Movilidad funcional y geográfica

La movilidad funcional se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales. La movilidad funcional será posible si existen de razones técnicas u organizativas que lo justifiquen. Se ha de comunicar a la representación legal de los trabajadores.

Para funciones superiores realizadas durante un período superior a 6 meses en 12, o a 8 durante 24, se podrá reclamar el ascenso así como el diferencial salarial.

Respecto a la movilidad geográfica, la decisión empresarial apoyada en la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique, deberá ser notificada al trabajador y a sus representantes con una antelación de 30 días.

Si el trabajador opta por la extinción del contrato 20 días de indemnización, si opta por el traslado percibe una compensación por gastos.

El trabajador que no optando por la extinción sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar el mismo en la jurisdicción social.

Si el traslado afecta a la totalidad de los trabajadores, siempre que ocupe a más de 5 trabajadores, o que afecta a 10 trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores, o al 10% de la plantilla en aquellas empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores, o en el supuesto que afecte a 30 trabajadores en empresas que ocupen a más de 300, el proceso es el siguiente:

- a) Período de consultas (15 días)
- b) Se notifica a la autoridad laboral
- c) La interposición de conflicto colectivo paraliza las acciones individuales
- d) Se puede sustituir periodo de consultas por un arbitraje

## 3.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando **existan probadas razones** económicas, técnicas, organizativas o de producción. **Se consideran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.** Tienen la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo
- Horario y distribución del tiempo
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistema de remuneración y cuantía salarial
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Funciones

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas:

- En el contrato de trabajo
- En acuerdos o pactos colectivos
- En virtud de decisión unilateral del empresario de efectos colectivos

Se consideran de carácter colectivo:

- Las que afecten a 10 trabajadores en empresas de menos de 100 empleados
- O al 10 % de los trabajadores, en empresas entre 100 y 300 empleados
- O al 30% de los trabajadores, en empresas de más de 300 empleados.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a su comité con una antelación de 15 días. El trabajador afectado podrá rescindir su contrato con una indemnización de 20 días. Si no opta por la indemnización, podrá acudir a la jurisdicción social.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida por un período de consulta de 15 días. Si no hay representación de los trabajadores, éstos designarán de forma democrática una comisión integrada por 3 miembros.

La decisión del empresario se comunicará en el plazo de 7 días una vez finalizado el período de consultas.

#### **4.- Suspensión del contrato reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, derivadas de fuerza mayor. Medidas de apoyo**

El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se inicia mediante comunicación a la autoridad laboral y simultáneamente apertura de consultas con los representantes de los trabajadores. (15 días)

Si no hay acuerdo el empresario trasladará su decisión y esta se hará ejecutiva, pudiendo ser impugnada.

La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se podrá plantear una reducción entre el 10% y el 70 % de la jornada.

Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales por CC, devengadas por los trabajadores en situación de suspensión o reducción del contrato de trabajo.

La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador sin que nunca pueda exceder de 240 días por trabajador.

Para la obtención de la bonificación el empresario se ha de comprometer a mantener el empleo de los trabajadores afectados al menos durante un año.

## 5.- Negociación Colectiva

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

Pero cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo de las partes, se podrá proceder, previo periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo y que versen sobre las siguientes materias:

- Jornada de trabajo
  - Horario y distribución del tiempo de trabajo
  - Régimen del trabajo a turnos
  - Sistema de remuneración y cuantía salarial
  - Sistema de trabajo y rendimiento
  - Funciones
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

**Se entiende que concurren causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

**Se entiende que concurren causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y **causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

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. Si ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley.  
Transcurrido 2 años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

#### **Disposición transitoria cuarta. Vigencia de los convenios denunciados en la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-Ley.**

En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados en la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto-Ley, el plazo de dos años al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada al mismo por este Real Decreto-Ley empezará a computarse a partir de su entrada en vigor.

#### **6.- Reposición del derecho a la prestación por desempleo**

Cuando una empresa, en virtud del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o de un procedimiento concursal, haya suspendido contratos de trabajo, de forma continuada o no, o haya reducido el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se extingan contratos al amparo de los artículos 51 o 52.c del Estatuto de los Trabajadores, o del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive;
- b) Que el despido se produzca entre la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-Ley y el 31 de diciembre de 2013.

La reposición prevista en el apartado 1 de este artículo será de aplicación cuando en el momento de la extinción de la relación laboral:

- a) Se reanude el derecho a la prestación por desempleo.
- b) Se opte por la reapertura del derecho a la prestación por desempleo inicial, en ejercicio del derecho de opción previsto en el artículo 210.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.
- c) Se haya agotado la prestación por desempleo durante la suspensión o la reducción de jornada y no se haya generado un nuevo derecho a prestación por desempleo contributiva.

#### **V. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral**

- 1.- Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del E.T.
- 2.- Extinción del contrato de trabajo
- 3.- Fondo de Garantía Salarial

##### **1.- Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 E.T.**

Se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

A partir del 01.01.13, se vuelve a establecer la limitación a la concatenación de los contratos temporales

## 2.- Extinción del contrato de trabajo

A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
  - b) El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
  - c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
- Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la **disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos**.

Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y **causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Periodo previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará 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 que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo.

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 las condiciones del mismo.

Cuando la extinción afectase a más del 50% de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

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 de esta Ley. 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.

La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación. **Cuando se opte por la indemnización, no se abonarán salarios de tramitación.**

La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta 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 6 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 recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

**Absentismo.** Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

#### **Disposición transitoria quinta. Indemnizaciones por despido improcedente.**

1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el presente Real Decreto-Ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real Decreto-Ley 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 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 de este Real Decreto-Ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

#### **Disposición transitoria sexta. Contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley.**

Los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-Ley continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

No obstante lo anterior, en caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la Disposición transitoria quinta de este Real Decreto-Ley.

### **3.- Fondo de Garantía Salarial**



En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial, en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. No será de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.

## **VI.- Modificaciones de la Ley 35/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social**

En este Capítulo del Real Decreto-ley y como consecuencia de las modificaciones que vistas hasta este momento, se ve en la obligación de realizar las oportunas modificaciones en la Ley de Procedimiento Laboral sobre las siguientes materias:

- Actos procesales.
- Excepción de ir a la vía previa a la jurisdicción social.
- Despidos procedentes e improcedentes.
- Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.
- Sobre movilidad geográfica, funcional, modificaciones sustanciales condiciones de trabajo.

## **VII.- Medidas generales de aplicación a corto, medio y largo plazo**

### **Disposición adicional cuarta. Control de la incapacidad temporal y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.**

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.

### **Disposición adicional quinta. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.**

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, además de desarrollar las funciones establecidas en este Real Decreto-Ley, continuará realizando sus actividades, según lo establecido en la Disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. 2. El Gobierno aprobará en el plazo de **un mes** desde la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley, un real decreto que regule la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, desarrolle sus funciones, establezca sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

### **Disposición adicional novena. Adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional.**

En el plazo de **un año** los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este Real Decreto-Ley.

### **Disposición final segunda. Cuenta de formación**

El Gobierno desarrollará reglamentariamente la cuenta de formación prevista en el apartado 10 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

### **Disposición final tercera. Cheque formación.**

El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, evaluará la conveniencia de crear un cheque formación destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.

## **VIII.- Otras Modificaciones**

### **Disposición final primera. Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince 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.

Las discrepancias, surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos, serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior 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.