

# REFORMA LABORAL 2012

REAL DECRETO LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO (BOE 11.02.12)  
DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO LABORAL

## **1. CONTRATACIÓN.**

- 1.1 CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES
- 1.2 ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.
- 1.3 BONIFICACIONES DE CUOTAS POR TRASFORMACION DE CONTRATOS.
- 1.4 CONTRATO A TIEMPO PARCIAL
- 1.5 CONTRATO PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE.
- 1.6 CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA.
- 1.7 BONIFICACIONES EN CONTRATOS VIGENTES.

## **2. EXTINCION DE LA RELACION LABORAL.**

- 2.1. DESPIDO COLECTIVO (ART 51 ET).
- 2.2. DELIMITACIÓN DE LA CAUSAS OBJETIVAS ECONÓMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS, O PRODUCTIVAS (Art. 51 y 52 ET)
- 2.3. INDEMNIZACIONES POR DESPIDO IMPROCEDENTE.
- 2.4. SALARIOS TRAMITACION.
- 2.5. FOGASA

## **3. MEDIDAS FLEXIBILIDAD INTERNA.**

- 3.1. MOVILIDAD FUNCIONAL Y TIEMPO DE TRABAJO.
- 3.2. MOVILIDAD GEOGRAFICA
- 3.3. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES DE TRABAJO.
- 3.4. ERES (SUSPENSIVOS Y DE REDUCCION DE JORNADA).
- 3.5. NEGOCIACION COLECTIVA
  - A) DESCUELQUE DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE.
  - B) PREVALENCIA CONVENIO DE EMPRESA
  - C) ULTRACTIVIDAD.

## **4. MEDIDAS MEJORA EMPLEABILIDAD**

- 4.1 EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL
- 4.2 FORMACION PROFESIONAL.
  - A) Permiso Retribuido con fines formativos.
  - B) Derecho a la formación para la adaptación modificaciones puesto trabajo.
  - C) Cuenta de Formación/Cheque de Formación.

## **5. OTRAS DISPOSICIONES**

- 5.1. PERMISO DE LACTANCIA.
- 5.2. INCAPACIDAD TEMPORAL Y VACACIONES.
- 5.3. OTRAS DISPOSICIONES

# 1. CONTRATACIÓN.

## 1.1 CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES.

- Nueva modalidad de contrato de trabajo por tiempo indefinido.
- Solo podrán concertarlo las empresas con **menos de 50 trabajadores**.
- Se formalizará por escrito, por **tiempo indefinido** y a **jornada completa**.
- **Periodo de prueba, 1 año** en todo caso.
- **Incentivos fiscales:**

a) Menores de 30 años, deducción fiscal de 3.000 euros.

b) Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50 % de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades, y de acuerdo con las siguientes reglas:

1.º) El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, 3 m.

2.º) El importe de la deducción quedará fijado en la fecha contratación y no se modificará posteriormente.

3.º) La empresa requerirá al trabajador un certificado del SEPE sobre el importe de la prestación pendiente de percibir.

- **Bonificaciones**, por las contrataciones de desempleados inscritos en la O.E en las siguientes condiciones,

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, bonificación en la cuota empresarial a la SS durante 3 años, 1.000 euros/año en el 1º año; 1.100 euros/año en el 2º año, y de 1.200 euros/año en el 3º año. Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 100 euros/año.

b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la SS, cuya cuantía será de 1.300 euros/año durante 3 años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 1.500 euros/año.

**Duración de contrato.** Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años.

**Exclusiones.** Empresas que en los 6 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 posteriores al 12.02.12 y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional

## 1.2. ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES

Se adelanta al **1 de enero de 2013** el fin de la suspensión de la imposibilidad de superar un tope máximo temporal (más de 24 meses en un periodo de 30) en el encadenamiento de contratos temporales. (Art. 15.5 ET).

## 1.3. BONIFICACIONES DE CUOTAS POR TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS

**Cuantía.** Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a SS de 500 euros/año, durante 3 años.(En el caso de mujeres, 700 euros/año).

**Beneficiarios.** Empresas que tengan - **de 50 trabajadores** en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, sociedades laborales y cooperativas.

#### **1.4. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

Se reforma el contrato de trabajo a tiempo parcial, **admitiendo la realización de horas extraordinarias** e incluyendo las mismas en la base de cotización por CC.

#### **1.5. CONTRATO PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE.**

**Destinatarios:** Mayores de 16 y menores de 25. **Sin límite** para Discapacitados. Hasta que la **tasa de desempleo** en España **se sitúe por debajo del 15%** se podrá realizar con menores **de 30 años**.

**Duración:** Mínima 1 año, **máxima 3 años** (antes 2 años). En Convenio Colectivo, en atención a necesidades organizativas/producción, se podrán fijar otras duraciones con un mínimo de 6 meses y un máximo de 3.

Expirada la duración 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**.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.

**Formación.** El trabajador deberá recibir la formación directamente **en un centro formativo** previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación **en la propia empresa** cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados. Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación.

**Tiempo de Trabajo efectivo.** Compatible con el tiempo dedicado a la actividades formación, no podrá ser superior al 75 %, **durante el 1º año, o al 85 % , durante el 2º y 3º año**, de la jornada máxima prevista en el CC o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

**Retribución.** Se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en CC. En ningún caso, podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

**Acción protectora.** La acción protectora de la SS del trabajador comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del FOGASA.

**Bonificaciones por Contratación.** Las empresas que, a partir del 12.02.12 celebren este contrato con trabajadores desempleados inscritos en la O.E con anterioridad al 01.01.12, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato:

- Reducción del 100% en todas las cuotas empresariales en empresas de menos de 250 trabajadores, o del 75 % para el resto de empresas
- Reducción del 100% en la cuota de los trabajadores a la SS.
- De producirse la transformación en indefinido, la empresa, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrá derecho a una reducción en la cuota empresarial a la SS de 1.500 euros/año, durante 3 años (1.800 € en el caso de mujeres).

#### **1.6. CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA.**

Se suprime. Los 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.

En caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente se calculará conforme a los límites establecidos con carácter general por el Real Decreto Ley 3/2012.

#### **1.7. BONIFICACIONES EN CONTRATOS VIGENTES.**

Las bonificaciones y reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley (12.02.12) se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción.

## 2. EXTINCION DE LA RELACION LABORAL.

### 2.1. DESPIDO COLECTIVO.

Se reforma el régimen jurídico del Despido Colectivo. La principal novedad consiste en la **supresión de la necesidad de autorización administrativa**, (sólo será competente en causas de fuerza mayor) si bien se mantiene la exigencia de un periodo de consultas (máximo 30 días/15 en empresas de menos de 50 trabajadores), pero sin la obligatoriedad de que en este se alcance un acuerdo con los representantes de los trabajador para poder proceder a los despidos.

Respecto a los **UMBRALES** no hay apenas modificaciones: Cuando en un período de 90 días la extinción afecte al menos a:

- 10 trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores
- 10% trabajadores en empresas entre 100 y 300 trabajadores (antes 299)
- 30 trabajadores en empresas que ocupen más de 300 trabajadores
- Cuando afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, si es superior a 5 trabajadores, y el cierre sea por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En el cómputo de los 90 días se incluirán todas las extinciones efectuadas a instancia del empresario por otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el Art.49.1.c (fin de contrato), siempre que su número sea, al menos, de 5.

#### PROCEDIMIENTO: (A falta de aprobación del nuevo reglamento)

- a. La comunicación de la **apertura del período de consultas**, que versará sobre la posibilidad de evitar o reducir los despidos, o de atenuar sus consecuencias (medidas de acompañamiento) 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.
- b. En el escrito debe acompañarse:
  - **Memoria explicativa** en el que consten las causas del ERE
  - Número y clasificación profesional (categoría) del personal afectado y los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
  - Período previsto para los despidos
  - Criterios tenidos en cuenta para la designación de los afectados
- a. La Autoridad Laboral se limita a recibir el escrito y memoria, comunicarlo a la entidad gestora de la prestación por desempleo y requerir a la **Inspección de Trabajo** para que emita el preceptivo informe en el plazo máximo de **15 días** desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas, que **versará sobre los extremos de la comunicación y el desarrollo del período de consultas.**

La Autoridad laboral sólo podrá emitir "advertencias y recomendaciones" que no podrán paralizar ni suspender el procedimiento.

- b. Si se hubiera **alcanzado acuerdo, trasladará copia** íntegra del mismo a la Autoridad Laboral y a los trabajadores afectados mediante carta individual especificando las causas del despido (siguiendo la obligación formal del Art.53 ET).
- c. 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, notificando a continuación, por escrito, **los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 ET.** (Poner a su disposición la indemnización de 20 d/a con el tope de las 12 mensualidades)

**La única exigencia**, es que 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.**

Además:

- Si afecta a **más de 50** trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un **plan de recolocación externa** a través de empresas de recolocación autorizadas.
- Si afecta a trabajadores (en empresas no concursadas en procedimientos concursales) =>55 años que no fueran mutualistas a 1.1.1967 deberán abonar las empresas las cuotas destinadas a suscribir un "convenio especial".
- Si afecta a trabajadores de **=>50 años**, la empresa deberá hacer una **aportación al Tesoro Público**: Siempre que concurren las circunstancias siguientes:
  - Empresas o grupo de empresas de + 500 trabajadores (de alta en el momento de comunicar la apertura a la autoridad laboral del período de consultas)
  - Empresas o grupo de empresas del que forme parte hubiera obtenido beneficios en los 2 ejercicios económicos anteriores a aquél en que se inicia el procedimiento del despido colectivo.

La competencia para el examen y control de estos despidos colectivos pasa a ser de los **TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA (si afecta a una CCAA) Y A LA AUDIENCIA NACIONAL (si afecta a 2 más CCAA)**, para lo cual se ha establecido un **procedimiento judicial nuevo** y especial:

- Tendrá carácter de preferente y urgente, atribuyendo a los TSJ y AN el conocimiento en 1ª instancia, de la impugnación por parte de los representantes de los trabajadores, reconociéndose el recurso de casación.
- Pueden ser demandantes **la representación de los trabajadores**, cuando no haya habido acuerdo, **o los propios trabajadores**, individualmente, haya o no haya acuerdo. Si la representación plantea demanda, se suspenderán las individuales (que sigue atribuyéndose a los Juzgados de los Social) hasta que se resuelva la colectiva.
- En el caso de que el período de consultas acabe con acuerdo, deberá demandarse también a los firmantes del mismo.
- La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de **20 días desde la notificación** a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el período de consultas del Art.51 ET.
- **No** es necesaria la conciliación administrativa. Directamente se plantea la demanda ante el Juzgado.
- Se establece la obligación empresarial de aportar la documentación justificativa de su decisión extintiva, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo, en un plazo de 5 días desde la admisión de la demanda y poder practicar la prueba sobre la misma de forma anticipada; preferiblemente en soporte informático. Así mismo se requerirá a la empresa para que comunique en ese mismo plazo de 5 días a los afectados por el ERE la existencia del proceso planteado.
- La sentencia declarará si es ajustada o no ajustada a derecho o nula la rescisión colectiva; en los dos últimos casos no se señalará indemnización alguna, por lo que no habrá posibilidad de opción entre ésta y la **readmisión**, pues ésta será la **consecuencia de la declaración de improcedencia o nulidad de la decisión**.

Los ERES extintivos estuvieran en tramitación a la entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

Los ERES extintivos resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente

## **2.2. DELIMITACIÓN DE LA CAUSAS OBJETIVAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS, O PRODUCTIVAS (DESPIDOS COLECTIVOS/DESPIDOS OBJETIVOS INDIVIDUALES).**

Se suprimen referencias normativas que han venido provocando elementos de incertidumbre en la interpretación de estas causas. Se pretende que el control judicial de estos despidos se ciña a la valoración sobre la concurrencia del hecho: la causa.

**Causas económicas.** Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas 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 3 trimestres consecutivos.**

**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.**

**Causas Técnicas.** Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

**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 modifican las causas de extinción por despido individual del Art.52 b) y d);**

- **Ineptitud sobrevenida:** Se debe ofrecer al trabajador formación respecto a las modificaciones introducidas en el puesto. La extinción se acordará transcurridos 2 meses mínimo desde la modificación o finalización de la formación.
- **Inasistencia al trabajo:** Se **desvincula** del índice de absentismo colectivo del centro de trabajo; absentismo global de la plantilla debía ser inferior al 2,5%. Se sigue exigiendo el absentismo del trabajador del 20% de jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses discontinuos en un período de 12 meses.

Se siguen computando como absentismo las bajas por enfermedad o accidente no laboral de duración inferior a 20 días

### **2.3. INDEMNIZACIONES POR DESPIDO IMPROCEDENTE.**

Desaparece la indemnización tradicionalmente fijada para el Despido disciplinario improcedente de 45 días de salario trabajado (máximo 42 mensualidades), sustituyéndose por la indemnización consistente en **33 días de salario por año de servicio** (prorrates por meses de los períodos de tiempo inferiores a un año), hasta un máximo de 24 mensualidades.

Esta indemnización por despido será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del RD Ley.

En los contratos formalizados **con anterioridad al 12.02.12** 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.

### **2.4. SALARIOS DE TRAMITACION.**

Se modifica la normativa reguladora de los salarios de tramitación, manteniéndose la obligación de 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).

En cambio, en el caso de los despidos improcedentes en los que el empresario **opte por la indemnización, no tendrán que abonarse los salarios de tramitación, salvo si es un representante de los trabajadores que aunque opte por la indemnización tendrá derecho a los salarios de tramitación**

### **2.5. FOGASA**

En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de 25 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 8 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.

### 3. MEDIDAS FLEXIBILIDAD INTERNA

#### 3.1. MOVILIDAD FUNCIONAL Y TIEMPO DE TRABAJO

El sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional, es decir, **desaparición definitiva de las "categorías"**. El Artículo 39 del ET (movilidad funcional) elimina cualquier referencia a la categoría profesional, con el objetivo de *"sortear la rigidez de la noción esta noción y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz"*.

En el plazo de **1 año** los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto.

Se establece la posibilidad ante la falta de acuerdo o norma, que la empresa **distribuya de manera irregular el 5% de la jornada** a lo largo del año según cargas de trabajo.

#### 3.2. MOVILIDAD GEOGRAFICA

En cuanto a las causas "económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen", **se especifica**; "se entenderán tales las que estén relacionadas con la **competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo de la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial"**

**Desaparece** la potestad de la Administración de ampliar el plazo de incorporación y la consiguiente **paralización de la efectividad del traslado de hasta 6 meses**.

#### 3.3. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES DE TRABAJO.

En materia de causas (económicas/técnicas / organizativas de producción) el Artículo 41 puntualiza que *"Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa"*.

Entre las causas se incluye *"Sistema de remuneración y cuantía salarial"*. Se simplifica la distinción entre modificaciones de carácter individual o colectivas, dependiendo exclusivamente del número de trabajadores afectados en determinados periodos de tiempo  
Igualmente, **se reduce a 15 días (antes 30)** el preaviso para la efectividad de la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de **carácter individual**.

En las modificaciones de **carácter colectivo**, se mantiene el período de consultas de 15 días:

- Si termina con acuerdo la efectividad de la medida puede ser inmediata.
- Si finaliza sin acuerdo surtirá efectos en el plazo de **los 7 días siguientes a su notificación**. (antes era de 30 días)

En el caso de desacuerdo, el trabajador podrá rescindir el contrato con una indemnización de 20 d/a con un tope de 9 mensualidades, salvo en los supuestos relativos al sistema de trabajo y rendimiento.

Para la modificación de las condiciones previstas en Convenios Colectivos, el Artículo 41 se remite al 82.3 del ET (que viene a regular la posibilidad de descuelgue de las condiciones salariales y de otro tipo contenidas en Convenios Colectivos.)

#### 3.4. ERE (SUSPENSIÓN DE CONTRATOS O DE REDUCCION DE JORNADA).

Se suprime el requisito de la autorización administrativa. El procedimiento se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir del cual surtirán efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una fecha posterior.

**Bonificaciones.** 50% cuotas empresariales SS con una duración no superior a de 240 días.

Compromiso mantenimiento de empleo 1 año. Aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

**Reposición derecho prestación desempleo.** Los trabajadores afectados tendrán este derecho de reposición 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

a) Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 01.01.12 y el 31.12.12 ambos inclusive;

b) Que el despido se produzca entre el 12.02.12 y el 31.12.13.

(\* Los trabajadores cuyo contrato de trabajo se hubiera extinguido con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este RDL (12.02.12) y que previamente hubieran sido afectados por ERES tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo, en los términos y con los límites establecidos en la normativa vigente en el momento en que se produjo el despido o la resolución administrativa o judicial que autorizó la extinción del contrato.)

Los ERES que estuvieran en tramitación a la entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

Los ERES resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente

Cuando tengan carácter individual, la decisión empresarial será recurrible ante la jurisdicción social mediante el proceso previsto para la impugnación de movilidad geográfica y MSCT; cuando tenga carácter colectivo se tramitará a través del proceso de conflicto colectivo (igual a los ERES extintivos).

### 3.5. NEGOCIACION COLECTIVA

#### A) DESCUELQUE DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE.

Se prevé la posibilidad de un descuelgue respecto de las condiciones previstas en el Convenio Colectivo aplicable a la empresa y en vigor, más amplia que la vigente hasta la fecha (Art.82,3 ET).

Condiciones susceptibles de descuelgue.

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos cuando concurren causas económicas, técnicas,
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

#### Requisitos.

Concurrencia de Causas Económicas / Técnicas / Organizativas o de producción

(Definiciones del Artículo 51 del ET, si bien, para la causa económica la exigencia disminución persistente de ingresos/ventas **se reduce de 3 a 2 trimestres consecutivos**).

Periodo de consultas de 15 días, según el Artículo 41.4ET



Si el Periodo de consultas finaliza con acuerdo. Deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, No podrá ir 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 7 días para pronunciarse.

Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, y no se alcanzara solución del conflicto por otra vías autónomas ( procedimientos previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico) cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de la CCAA. Una u otros deberán resolver en el plazo de 25 días.

## **B) PREVALENCIA CONVENIO DE EMPRESA**

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 del ET.

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.

Los Acuerdos Interprofesionales de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, los Convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico **no podrán disponer de esta prioridad aplicativa.**

## **C) ULTRACTIVIDAD.**

Limitación temporal de la ultractividad del Convenio Colectivo a **2 años**. *"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".*

# **4. MEDIDAS MEJORA EMPLEABILIDAD**

## **4.1 EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

Se reforma el marco regulador de las empresas de trabajo temporal al autorizarlas a operar como **agencias de colocación.**

## **4.2 FORMACION PROFESIONAL**

#### A) Permiso Retribuido con fines formativos.

Los trabajadores con al menos 1 año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta 3 años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario. Art. 23.3.ET

#### B) Derecho a la formación para la adaptación modificaciones puesto trabajo.

La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo. Art. 23.1.D) ET

#### C) Cuenta de Formación/Cheque de Formación.

La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Se evaluará la conveniencia de crear un cheque formación destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.

## **5. OTRAS DISPOSICIONES**

### **5.1. Permiso de Lactancia.**

Se contempla en los supuestos de nacimiento, adopción, acogimiento y además, se prevé como un derecho individual de los trabajadores, **hombres o mujeres**, pero que sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Hasta que el menor cumpla los 9 meses tendrá derecho a 1 hora de ausencia que podrá dividir en 2 fracciones de ½ hora. Por decisión del trabajador/a podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en ½ hora o cumulando en jornadas completas.

**Ahora**, por C.Colectivo se podrán establecer **criterios para la concreción horaria de la reducción de la jornada**. Deberá preavisar con 15 días **precisando la fecha en que inicia y finaliza el permiso de lactancia o reducción de jornada**.

### **5.2. INCAPACIDAD TEMPORAL y Vacaciones.**

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa con una antelación mínima de 2 meses, al menos, al comienzo del disfrute.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis, imposibilitando al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad.

En el resto de bajas por incapacidad temporal, y aun acabando el año natural, podrán disfrutarlas **siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado**.

### **5.3. Otras Disposiciones.**

- En el plazo de 6 meses se modificará el régimen jurídico de las **Mutuas** de AT para una **más eficaz gestión de la incapacidad temporal**.

### **Disposición derogatoria única: quedan expresamente derogadas....**

- **Art 4.2 Ley 43/2006, de 29 de diciembre;** que establecía una bonificación mensual de la cuota empresarial a la SS de 100 €/mes durante 4 años para los contratos de trabajo indefinidos de mujeres trabajadoras, que suspendidos por maternidad, se reincorporaran al trabajo en los 2 años siguientes a la fecha de inicio del permiso de maternidad.
- DA 1ª Ley 12/2001 de 9 de julio
- DT 3ª Ley 35/2010 de 17 de septiembre
- DT 7ª Ley 35/2010 de 17 de septiembre
- DF 1ª RDL 10/2011
- Art.105 apdo 3 Ley 36/2011 de 10de octubre
- Art. 2 RDL 10/2011 de 26 de agosto
- DT 3ª y DD única RDL 3/2011 de 18 de febrero