

## LAS CLAVES DE LA REFORMA LABORAL 2012

*Se ha publicado el Real Decreto-ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que entre otras novedades destacan la reducción de la indemnización por despido improcedente de 45 días por año y 42 mensualidades como máximo a 33 días y 24 meses, facilita a las empresas acogerse al despido de 20 días por año trabajado, limita a dos años la "ultraactividad" de los convenios colectivos, autoriza a las ETT para actuar como agencias privadas de colocación y se crea un nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores del que se pueden beneficiar las empresas de menos de 50 trabajadores y que cuenta con un período de prueba de un año.*

Estimado/a cliente/a:

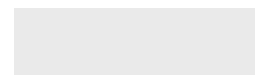
En el BOE del pasado día 11 de febrero se ha publicado el *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, **en vigor desde el 12 de febrero de 2012***, sin perjuicio de lo previsto en sus disposiciones transitorias, y que introduce **cambios de gran importancia** en la regulación legal de nuestro mercado de trabajo.

La norma modifica de forma relevante materias y aspectos de nuestras relaciones laborales que afecta principalmente a la intermediación laboral y la formación profesional; fomento de la contratación indefinida y otras formas de trabajo; incentivación de la flexibilidad interna en la empresa; negociación colectiva; y la extinción de contratos de trabajo.

Dada la extensión del RDL 3/2012, a continuación destacamos de manera sucinta los aspectos más relevantes de esta reforma laboral:

### **1. Intermediación laboral: las empresas de trabajo temporal (ETT) podrán actuar como agencias de colocación**

- Se modifican tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley de Empresas de Trabajo Temporal y la Ley de Empleo, a los efectos de permitir que las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) **puedan operar como agencia de colocación**, siempre y cuando presenten una declaración responsable al servicio público de empleo competente mediante la cual se manifieste que cumplen con los requisitos establecidos legal y reglamentariamente.
- Cuando las ETT actúen como agencias de colocación deberán ajustarse a la normativa propia de las mismas, incluida **la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios**.

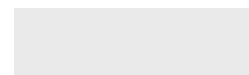


## 2. Modificaciones en materia de formación profesional

- 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 3 años.
- 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.
- Durante el tiempo en que los trabajadores participen en acciones de formación, las empresas los pueden **sustituir con trabajadores desempleados** beneficiarios de prestaciones por desempleo, siendo obligatorio para estos últimos trabajadores.
- El programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo pasa a ser **aplicable a todas las empresas cualquiera que sea el tamaño de la plantilla** (anteriormente se restringía a empresas con plantilla de hasta 100 empleados). Los centros y entidades de formación acreditados podrán también ejecutar directamente los planes de formación a nivel estatal y autonómico.
- 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.

## 3. Modificaciones y reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje

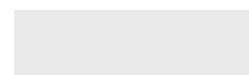
- Si bien la edad máxima del contrato para la formación y el aprendizaje se establece en los menores de 25 años, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con **trabajadores menores de 30 años**.
- La duración máxima se establece en 3 años y la mínima de 1 año puede reducirse hasta 6 meses por convenio colectivo
- 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.
- El trabajador podrá recibir la formación inherente al contrato en la propia empresa cuando dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional.
- 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 prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal (previamente se establecía en el 75% durante toda su duración).



- Se eliminan las previsiones, por una parte, de que las actividades formativas deberán comenzar en el plazo máximo de 4 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.
- Se establece un régimen transitorio de los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa de los contratos vigentes y los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor de la norma.
- Contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir de la entrada en vigor de esta norma con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012: se establece una reducción de las cuotas empresariales por contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional en los siguientes porcentajes: 100 % en caso de empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, ó del 75 % para las restantes empresas. También se reducirá el 100 % de la cuota obrera durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.
- En caso de transformación en contratos indefinidos de los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración: se establece una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante 3 años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

#### **4. Nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido 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 tendrá un **período de prueba de un año**.
- No podrá concertar este contrato la empresa que, en los 6 meses anteriores a la celebración del mismo, hubiera realizado extinciones por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o procedido a un despido colectivo. Esta limitación afectará únicamente a las extinciones posteriores a la entrada en vigor de esta norma (12-02-2012) y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y el mismo centro o centros de trabajo.
- La empresa tendrá derecho a aplicar los siguientes **incentivos fiscales**:
  - En el supuesto de que el primer contrato de trabajo concertado por la empresa se realice con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una **deducción fiscal de 3.000€**.
  - Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo la empresa tendrá derecho a una **deducción fiscal por 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 doce mensualidades, y de acuerdo con las siguientes reglas:

- El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses en el momento de la contratación.
  - El importe de la deducción a que tiene derecho la empresa quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.
  - La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.
- El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por 100 de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación. Si no compatibilizara la prestación se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación.
- Con independencia de los incentivos fiscales anteriormente citados, las **contrataciones de desempleados inscritos en la oficina de empleo** darán derecho a las **siguientes bonificaciones**, siempre que se refieran a **jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, y mayores de 45 años**, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación:

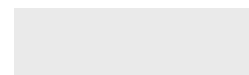
a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive: la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación: la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.



- Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, **el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 3 años** desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro. 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. La admisión de horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial**

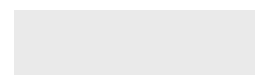
Los trabajadores a tiempo parcial **podrán realizar horas extraordinarias**. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada. Las horas extraordinarias realizadas en el contrato a tiempo parcial **computarán a efectos de bases de cotización** a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.

## **6. Trabajo a distancia o teletrabajo**

- La reforma regula legalmente, por primera vez en España, lo que denomina “trabajo a distancia”, comúnmente conocido como teletrabajo.
- Tiene la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realiza 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. Se elimina la previsión sobre que este trabajo se realiza sin vigilancia del empresario. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito.
- Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa y tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
- El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, y tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud.
- Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva.

## **7. Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos**

- 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 la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años**.



- En el **caso de mujeres**, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).
- Esta medida es de aplicación a las empresas que **tengan menos de 50 trabajadores**, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

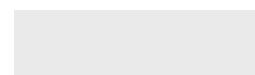
## **8. Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo**

### **8.1 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.

### **8.2 Flexibilización de la 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

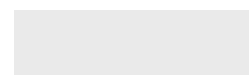
### ***8.3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo***

Son importantes los cambios que se introducen sobre la regulación legal de las modificaciones sustanciales, entre los cuales destacamos los siguientes:

- Se conectan directamente con la **competitividad, productividad u organización técnica del trabajo, las razones** (económicas, técnicas, organizativas o de producción) las razones que posibilitan el acuerdo de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, desapareciendo, al igual que en el traslado, los “elementos valorativos”.
- Se incluye la **cuantía salarial como materia susceptible de modificación por esta vía.**
- **Se reduce de 30 a 15 días el plazo del que dispone el empresario para notificar** al trabajador afectado y a sus representantes legales **la fecha de efectividad de la decisión.**
- Se incluyen **las modificaciones de cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y de funciones como causas habilitantes para que el trabajador pueda extinguir su contrato con derecho a indemnización de 20 días** de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un **máximo de 9 meses.**
- En las **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo se reduce de 15 a 7 días el plazo establecido para la efectividad de la decisión** notificada por empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo.

### ***8.4. 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 contingencias comunes, 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.

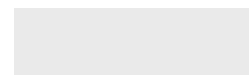
### **8.5 Reposición del derecho a la prestación por desempleo**

- Se recupera la posibilidad de reposición de las prestaciones de trabajadores afectados por regulaciones de empleo temporales o suspensiones cuyos contratos hayan quedado extinguidos posteriormente por despido objetivo, o despido colectivo, incluidas las extinciones en el marco de un concurso.
- Los mismos 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:
  - 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.
  - Que el despido se produzca entre la fecha de entrada en vigor de la norma (12-02-2012) y el 31 de diciembre de 2013.
- Los trabajadores cuyo contrato de trabajo se hubiera extinguido con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la norma (12-02-2012), en los supuestos mencionados y que previamente hubieran sido afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión o de reducción de jornada, 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.

### **8.6. Novedades en materia de negociación colectiva**

#### **8.6.1. Los acuerdos de “descuelgue” de los convenios**

- **Se amplían los supuestos de inaplicación del convenio aplicable**, sea de sector o de empresa, que podrá extenderse a las condiciones de trabajo que



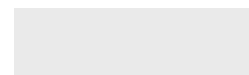


afecten a jornada, horario y distribución de tiempo de trabajo, turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

- **Se establece cuándo ha de entenderse a estos efectos que concurren causas técnicas, organizativas, productivas o económicas**, en este último caso concretando en “dos trimestres consecutivos” el marco temporal para que se considere “persistente” la disminución del nivel de ingresos o ventas definidor de la causa.
- **La duración del acuerdo de inaplicación** se extenderá hasta el momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.
- **Se articula una vía para desbloquear en última instancia una posible falta de acuerdo:** para los casos en los que la inaplicación de las condiciones afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos** acudiéndose, en los demás supuestos, a los **órganos correspondientes de las comunidades autónomas**.
- La **decisión** de estos órganos puede ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado por ellos y deberá dictarse en un **plazo no superior a 25 días** desde que se somete el conflicto a su decisión.

#### **8.6.2. Concurrencia de convenios**

- Se modifica la excepción a la regla general de prohibición de concurrencia de convenios en el sentido de establecer la **preferencia aplicativa**, sin condicionantes, **del convenio colectivo de empresa** sobre el sectorial estatal, de comunidad autónoma o de ámbito inferior.
- Se concede **prioridad aplicativa a las condiciones establecidas en un convenio de empresa** respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, **en las siguientes materias:**
  - ✓ La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
  - ✓ El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
  - ✓ El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
  - ✓ La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
  - ✓ La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.



- ✓ Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- ✓ Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos.

### **8.6.3. Contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos**

Se modifica la relación de materias que configuran el contenido mínimo de los convenios colectivos, que se circunscribe (sin perjuicio de la libertad de contratación) a los siguientes:

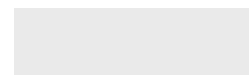
- a. Determinación de las partes que los conciertan.
- b. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, adaptando, en su caso, los procedimientos que se 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 y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

### **8.6.4. Vigencia de los convenios (la “ultraactividad”)**

- Se pone fin a la denominada «ultraactividad» de los convenios colectivos, se decir la vigencia de las normas y del contenido de los convenios colectivos una vez terminado el periodo por el que se pactaron y mientras no se pacte otro que lo sustituya. Ahora se 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”**. A destacar que se admite el pacto en contrario. Con anterioridad se preveía que en defecto de acuerdo, se mantenía la vigencia del mismo.
- Para los **convenios colectivos que ya estuvieran denunciados en la fecha de entrada en vigor de la norma** (12-02-2012), el plazo de 2 años se computará desde dicha entrada en vigor.

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

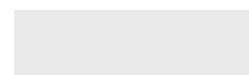
### **9.1. Adelanto del fin de la suspensión de la limitación al encadenamiento de contratos temporales**



- A partir del 31 de diciembre de 2012 se recupera **la prohibición de encadenar contratos** temporales más allá de los **24 meses**.

## ***9.2 Reforma del régimen jurídico del despido colectivo***

- **Nueva delimitación de las causas:** Se introducen dos tipos de cambios muy significativos que afectan, por un lado, a las circunstancias desencadenantes de la situación de crisis y, por otro, a la justificación de la medida. Respecto a las primeras, **se incluye la disminución persistente del nivel de ventas** (antes sólo de ingresos) **como causa económica**, entendiéndose que la **disminución** (de ingresos o de ventas) merece el calificativo de “**persistente**” **si se produce durante 3 trimestres consecutivos**, y que concurre **causa organizativa** cuando se produzcan cambios en el “**modo de organizar la producción**”. Respecto a la **justificación de las medidas**, **se limitan a la acreditación de las causas** alegadas, eliminándose toda referencia legal a que la empresa deba justificar que de su concurrencia se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva.
- **Simplificación del procedimiento** a través de:
  1. La **supresión de la necesidad de autorización administrativa**. A la autoridad laboral se le comunicará la apertura del periodo de consultas, será el enlace con la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, velará por la efectividad del periodo de consultas, podrá remitir advertencias y recomendaciones a las partes aunque, en ningún caso, supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento, conocerá el resultado tras el periodo de consultas y podrá impugnar los acuerdos adoptados
  2. La **reducción de la documentación a presentar**, centrada en la necesaria para justificar la concurrencia de los hechos.
  3. La **pérdida de relevancia de la intervención de los representantes de los trabajadores en la consecución de un acuerdo** y, por tanto, de su capacidad en esta instancia, articulándose en otra vía, la judicial, y dentro de la modalidad procesal creada para el despido colectivo, una acción para la que están legitimados
- **Cambios en los planes:**
  1. **Desaparece la obligación expresa de que en las empresas de 50 o más trabajadores el empresario acompañe a la documentación** iniciadora del procedimiento de regulación de empleo el denominado “plan de acompañamiento social”.
  2. **Se contempla la obligación de las empresas** que lleven a cabo un **despido** colectivo que afecte **a más de 50 trabajadores (excepto las que se hubieran sometido a un procedimiento concursal) de ofrecer a los afectados un plan de recolocación externa, a través de empresas de recolocación autorizadas**, plan que deberá estar diseñado para un período mínimo de 6 meses y cuyo coste de elaboración e implantación no recaerá, en ningún caso, sobre los trabajadores.



- Se recoge la **posibilidad de que por convenio colectivo o acuerdo** en periodo de consultas **se establezcan prioridades de permanencia a favor de determinados trabajadores** como los que tengan cargas familiares, mayores de determinada edad o discapacitados.
- Se establece la **obligación de efectuar una aportación económica al Tesoro Público** por parte de las **empresas con beneficios** que realicen **despidos colectivos** y **que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad**.

Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, o para la reducción de jornada **que estuvieran en tramitación** a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley (12-02-2012) se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada, **resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley** (12-02-2012) se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

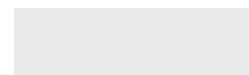
### ***9.3 Cambios en el despido objetivo***

- En los supuestos de **falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto**, se establece la **obligación del empresario de ofrecer un curso** (para el que no se fija plazo de duración, antes máximo de 3 meses), antes de proceder a la extinción del contrato, dirigido a facilitar la adaptación a estos cambios, no pudiéndose acordar la extinción antes de que transcurran como mínimo 2 meses desde que se introdujo la modificación o (novedad introducida) desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.
- En el cómputo de las **faltas de asistencia al trabajo como causa objetiva de extinción del contrato** no se tendrá en cuenta **el índice de absentismo de la plantilla**, de modo que bastará para que el trabajador incurra en esta causa de despido con que, dentro de un período de 12 meses, sus faltas al trabajo, justificadas pero intermitentes, alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses seguidos, o el 25% en 4 discontinuos (con anterioridad, además de esta circunstancia debía concurrir la que ahora se suprime consistente en que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo superase el 2,5 % en los mismos períodos de tiempo).

### ***9.4 Novedades en materia de despidos individuales***

#### ***9.4.1 Indemnización por despido improcedente***

- Desaparece la indemnización de 45 días de salario por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, y se generaliza para todos los despidos improcedentes la de 33 días con un tope de 24 mensualidades que venía prevista para los despidos



objetivos improcedentes de trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida que, ahora, se deroga.

- Se establece que su pago determinará la extinción del contrato, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.
- La indemnización de 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades será de aplicación a los contratos sucritos a partir del 12 de febrero de 2012.
- La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12-02-2012 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 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 al 12-02-2012 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.
- Los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad al 12-02-2012 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 que se acaba de exponer para los contratos formalizados con anterioridad a 12-02-2012.

#### ***9.4.2 Salarios de tramitación***

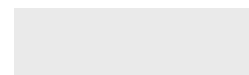
Se han eliminado los salarios de tramitación en caso de despido improcedente salvo para el supuesto de que se opte por la readmisión o de que se trate de un representante legal de los trabajadores o de un delegado sindical.

Solo 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.

#### ***9.5. Modificación del régimen de pago de indemnizaciones por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) en supuestos de extinción***

En las **empresas de menos de 25 trabajadores el FOGASA asumirá 8 días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año, de la indemnización, en los casos de extinción de contratos indefinidos (ahora sólo de éstos) por las causas de los artículos 51 y 52 [antes sólo 52 c)] del ET o del artículo 64 de la Ley Concursal.

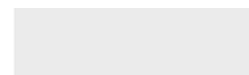
Este resarcimiento al empresario (que es quien reclamará el pago de esta cantidad) **no se dará cuando la extinción del contrato haya sido declarada**



**improcedente, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.**

## **10. Otras previsiones y disposiciones de interés**

- Se modifica la **Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social**, en relación a jurisdicción y competencia material y funcional. También los días hábiles para actuaciones procesales, las normas sobre evitación del proceso y el acceso al recurso de suplicación en los casos de despido colectivo.
- Previsión de un régimen específico aplicable a los **administradores y directivos de entidades de crédito** en lo relativo a limitaciones en las indemnizaciones a percibir por terminación de sus contratos en aquellas entidades de crédito participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria. Asimismo, se establecen determinadas normas respecto a la extinción/ suspensión del contrato de administradores o directivos de entidades de crédito por razón de imposición de sanciones o de suspensión y determinados supuestos de sustitución provisional, respectivamente.
- Fijación de límites en los **contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal** para contener la expansión del gasto público.
- El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, estudiará en un plazo de 6 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
- Se da nueva redacción a determinadas cuestiones en materia de **conciliación de la vida laboral y familiar**. Las más relevantes son las siguientes :
  - Derecho a la reducción de jornada para especificar que la reducción será de carácter diario.
  - En cuanto al derecho a la concreción horaria, 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. Igualmente, se establece que 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.
  - En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la maternidad o paternidad 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.
- Se modifica la reglas en la materia de **capitalización de la prestación por desempleo** de manera que en el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único se aumenta el límite máximo del 80 al 100 % cuando los



beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive, considerándose la edad en la fecha de la solicitud.

La norma deroga, entre otras normas, la **disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, que preveía el resarcimiento por parte del FOGASA** de parte de las indemnizaciones de los contratos indefinidos celebrados a partir del 18 de junio de 2010 y el artículo 4.2 de la Ley 43/2006, relativo a **las bonificaciones de cuotas por la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo** en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Departamento Laboral Q&Q