



## **ANOTACIONES DE URGENCIA SOBRE EL REAL DECRETO-LEY 3/2012 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL**

### **INTRODUCCIÓN**

El pasado día 11 de febrero de 2012 se publicó en el B.O.E. el texto de este Real Decreto-Ley, en el que se articula la denominada Reforma Laboral.

Esta disposición legal entró en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.E., por lo que desde el 12 de febrero, es de plena y total aplicación.

Debe hacerse notar que, sin perjuicio de esta vigencia inmediata, el Real Decreto-Ley que comentamos será objeto de tramitación como Proyecto de Ley en el Parlamento, por lo que no puede excluirse que, a lo largo de este proceso, pueda experimentar variaciones en su contenido.

De hecho, en los últimos días, se han podido conocer opiniones de integrantes del Gobierno, mostrando su disposición favorable a introducir modificaciones al texto durante la tramitación parlamentaria, en aras a obtener el mayor número de apoyos posibles a esta reforma laboral.

La lectura detenida del contenido de la norma, lleva a concluir, sin lugar a dudas, que desde marzo del año 1995, fecha de aprobación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se había producido una revisión o reformulación del marco legal de las relaciones laborales, anteriormente existente, con la profundidad y extensión que en este momento se lleva a cabo.



Para poder comprender la razón de ser de la reforma, es indispensable leer con detenimiento la extensa Exposición de Motivos, en la que se van desgranando los argumentos que justifican la adopción de cada medida reformadora.

En el futuro, habrá oportunidad de analizar detalladamente y en profundidad el contenido de este Real Decreto-Ley. En este momento, la finalidad que se persigue con este trabajo es reflejar las novedades de mayor interés que se introducen a través de la nueva normativa.

Para ello, y tratando de obtener una mayor racionalidad y claridad expositiva, procederemos a seguir el esquema y guion que se contiene en el propio Real Decreto-Ley 3/2012, analizando aquella parte de su contenido que afecta de modo directo a la empresa privada, omitiendo, de forma consciente, lo que se refiere a las administraciones públicas.

## **Capítulo I MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES**

### **Artículo 1.- Intermediación laboral**

- Se autoriza a las Empresas de Trabajo Temporal a operar como Agencias de Colocación, siempre que obtengan la oportuna autorización de los servicios públicos de empleo, conforme al procedimiento reglamentario que se establezca.
- Para actuar como Agencias de Colocación, las Empresas de Trabajo Temporal, deberán presentar lo que en la norma se denomina “declaración responsable” en la que se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en [la Ley 56/2003](#), de Empleo, y sus disposiciones de desarrollo.
- Debe resaltarse que estas Agencias de Colocación privadas están obligadas a garantizar a los trabajadores la gratuidad en la prestación de sus servicios.



## Artículo 2.- Formación Profesional

- En este apartado de la Formación Profesional son varios los aspectos que se analizan:

- 1) En el campo de los derechos laborales letra b) del apartado 2 del artículo 4 del E.T.), se incluye dentro del derecho a la formación profesional, la dirigida a la adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

Esta nueva ordenación legal encuentra su plasmación concreta en varios apartados posteriores del texto del Real Decreto-Ley.

Por vía de ejemplo, se pueden señalar dos concretos:

- Al regular el despido por causas objetivas en el artículo 52, letra b) del E.T. y refiriéndose a la posibilidad de extinguir el contrato del trabajador por la falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, se le exige al empresario que ofrezca al trabajador afectado un curso dirigido a facilitar su adaptación a las modificaciones operadas.
- En otro orden de cosas, al contemplar en el Artículo 47 del E.T. la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor, en su epígrafe 4, se prevé que durante los periodos de suspensión o reducción de jornada, se habrá de promover el desarrollo de acciones formativas referidas a la actividad profesional de los trabajadores, cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.



2) Se introducen novedades en el Artículo 11 del E.T., en el que se regula el “Contrato para la Formación y el Aprendizaje”, que afecta a los aspectos siguientes:

- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años, que carezcan de cualificación profesional reconocida.

Cuando el contrato se concierte con discapacitados no hay límite de edad.

En este punto, debe tenerse en cuenta que en la Disposición Transitoria Novena de este Real Decreto-Ley, se establece que hasta que la tasa de desempleo del país se sitúe por debajo del 15%, se podrán realizar contratos de formación y aprendizaje con mayores de 30 años.

- La duración mínima del contrato será de **1 año** y la máxima de **3 años**. No obstante, se admite que por convenio colectivo, se puedan establecer duraciones distintas, en función de las necesidades de la empresa, sin que la duración mínima pueda ser inferior a **6 meses** y la máxima a **tres años**.
- Acabado el contrato para la formación o aprendizaje, se admite que el trabajador pueda ser contratado, con esta misma modalidad contractual, por la misma u otra empresa para desempeñar una actividad laboral en una ocupación objeto de cualificación profesional distinta a la que fue objeto del primer contrato.
- Se prevé que el trabajador pueda recibir la formación teórica en la propia empresa si ésta dispone de las instalaciones y personal adecuado, sin perjuicio que, si fuera necesario, se realicen periodos de formación complementarios en centros debidamente autorizados.



- El tiempo de trabajo efectivo, compatible con el que se dedique a actividades formativas, no podrá superar **el 75% durante el primer año, o el 85% durante el segundo y tercer año** de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- Como ocurría anteriormente, la retribución de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo que se establezca en convenio colectivo, sin que en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- En lo que se refiere a la reducción de cuotas empresariales a la Seguridad Social por la contratación de trabajadores en formación o aprendizaje, debe tenerse en cuenta que tal reducción de cuotas corresponderá a las empresas, que a partir del **12 de febrero de 2012** celebren contratos para la formación y aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo.

A este respecto, debe señalarse que en lo que se refiere a la reducción de cuotas aplicable a los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de la reforma, es de plena aplicación lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda, referente a bonificaciones en contratos vigentes, por la que se establece que tales bonificaciones se regirán por lo dispuesto en las normas en vigor en el momento de su celebración o, en su



caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción.

- Por lo que respecta a la cuantía y duración de la reducción de cuotas este Real Decreto-Ley 3/2012, mantiene, idéntica y sin modificación, la regulación contenida en el Artículo 2 del Real Decreto-Ley 10/2011 antecedente.
- Es necesario reparar que en el anterior Real Decreto-Ley 10/2011, para tener derecho a tales reducciones era necesario que los contratos para la formación y el aprendizaje dieran lugar a un incremento de plantilla en la empresa.

En este momento en el nuevo Real Decreto-Ley 3/2012, se omite cualquier referencia a esta cuestión, por lo que es razonable deducir que este requisito o condición ha desaparecido.

- 3) En el apartado de la **“Promoción y formación profesional del trabajador”**, regulado en el [Artículo 23 del E.T.](#), se introduce una regulación con gran calado.

De nueva planta, se crea un permiso retribuido anual con una **duración de 20 horas**, al que tienen derecho los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa.

La formación a que se refiere el permiso, debe estar vinculada al puesto de trabajo que desempeñe el trabajador.



Este permiso, **que es retribuido**, puede acumularse por un periodo de hasta **tres años**, es decir que pueden acumularse **hasta 60 horas** y la concreción de su disfrute debe realizarse por acuerdo entre empresa y el trabajador.

Resulta criticable esta regulación, por cuanto que establece el permiso con una duración lineal, olvidando que las exigencias y requerimientos de formación son diferentes para cada función y puesto de trabajo, de modo que unos trabajadores necesitarán un período de formación inferior al señalado y otros uno superior.

Es de esperar que esta disfunción sea corregida en el posterior trámite parlamentario.

- 4) Como novedad se establece que la formación que reciba el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo al catálogo de cualificaciones profesionales, se anotará en una **cuenta de formación**, que irá asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

De acuerdo a lo dispuesto en la [Disposición Final Segunda de este Real Decreto-Ley 3/2012](#), el Gobierno deberá desarrollar reglamentariamente todo lo referente a la cuenta de formación.

## Capítulo II **FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN, INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO.**

### **Artículo 4.- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores**



Esta figura contractual resulta ser una novedad no tanto por su naturaleza, puesto que es un contrato indefinido, sino por los términos y condiciones en que puede concertarse y por los beneficios e incentivos que se aplican al mismo.

Tratando de desarrollar una tarea de síntesis son destacables los aspectos siguientes:

- Podrán utilizar esta nueva figura las empresas que tengan **menos de 50 trabajadores** con exclusión de aquellas que tengan una plantilla superior.
- Deberá celebrarse el contrato por **tiempo indefinido y jornada completa** y formalizarse un modelo oficial.
- El régimen jurídico por el que se regulan estos contratos es el aplicable a los contratos indefinidos, con una importante excepción, puesto que el **periodo de prueba** será de **un año** en todos los casos, independientemente de la categoría laboral o titulación del trabajador.
- Para promover la utilización de esta modalidad contractual, se diseñan incentivos fiscales y bonificaciones de cuotas empresariales a la seguridad social.

Las cuantías y condiciones para la obtención de estos beneficios se regulan en los [apartados 4 y 5 del Artículo 4º de este Real Decreto-Ley 3/2012](#) a cuya lectura remitimos para su conocimiento exacto.

Si es preciso destacar que ambas líneas de subvención económica, incentivos fiscales y bonificación en las cuotas, son compatibles entre sí.

Dado que en la Comunidad Foral se dispone de plenas competencias en materia tributaria, con un régimen fiscal propio, habrá de esperarse a que se establezcan los oportunos mecanismos de coordinación con el Estado para que las empresas navarras, que decidan utilizar esta modalidad, puedan percibir los incentivos fiscales previstos en este Real Decreto-Ley 3/2012.





De igual manera, se dice expresamente en la norma, que las bonificaciones son compatibles con cualquier ayuda pública con la misma finalidad, con la única limitación que la suma de las bonificaciones aplicables no puede superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

- No pueden suscribir el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores las empresas que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera realizado extinciones de contratos por causas objetivas **declaradas improcedentes por sentencia judicial o** hubieran procedido a un despido colectivo.

En ambos supuestos esta limitación de la posibilidad de utilizar esta figura contractual se refiere a las extinciones y despidos producidos con posterioridad al **12 de febrero de 2012** y para la cobertura de puestos de trabajo del **mismo grupo profesional** que los afectados por la extinción por causas objetivas o despido colectivo y **para el mismo centro o centros de trabajo**.

- Para poder recibir los incentivos el empresario deberá mantener el empleo del trabajador contratado al amparo de esta modalidad durante al menos **tres años**  
Si se incumpliera este compromiso procederá la devolución y reintegro de los incentivos.

No obstante, debe tenerse en cuenta que no se considera incumplida esta obligación de mantener el empleo, durante al menos tres años, si el contrato del trabajador afectado se extingue por despido disciplinario procedente, dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del mismo.

- En el **nº 8 del Artículo 4º** del Real Decreto-Ley que comentamos, se dice que a los efectos de lo dispuesto en todo el precepto en relación con la plantilla de la



empresa, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la misma en el momento de producirse la contratación.

Ninguna referencia se hace en dicho precepto a la naturaleza de los contratos. Por ello, debe entenderse, que para determinar la plantilla de la empresa a los efectos de si supera o no los 50 trabajadores, que es el límite que permite la utilización de esta modalidad contractual, se computarán todas las contrataciones existentes en dicho momento, con independencia de que sean indefinidos o a tiempo cierto en cualquiera de las modalidades legalmente admitidas.

- Finalmente, ha de tenerse en cuenta que en aquello no regulado específicamente en este precepto será de aplicación lo previsto en la [sección 1ª del Capítulo I de la Ley 43/2006](#), para la mejora y crecimiento del empleo, excepción hecha de lo establecido en el artículo 6.2 de la misma.

#### **Artículo 5.- Contrato a tiempo parcial**

Trata el legislador de promover una utilización más generalizada de esta modalidad contractual introduciendo un elemento flexibilizador.

En este sentido, se autoriza que los trabajadores a tiempo parcial pueden realizar horas extraordinarias.

El número de horas que pueden realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada que realice el trabajador contratado a tiempo parcial.

Estas horas extraordinarias están sometidas a cotización a la Seguridad Social. En este punto, la [Disposición Final Novena del Real Decreto-Ley 3/2012](#), contiene las normas para la cotización de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores a tiempo parcial, estableciendo una regulación que no difiere sensiblemente de la existente, para este concepto, en relación a los trabajadores a tiempo completo.



Debe tenerse en cuenta que la realización de las horas extraordinarias es compatible con la prestación de las horas complementarias que estuvieran acordadas.

La única limitación -por otro lado lógica- que se establece, se refiere a que la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias, no puede exceder del límite legalmente establecido, en el sentido que tendrá que ser inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

#### **Artículo 6.- Trabajo a distancia**

En este punto, se introduce una modificación que afecta a la denominación de la figura contractual, de modo que, aquello que con anterioridad se llamaba trabajo a domicilio, pasa a ser llamado “trabajo a distancia”, regulándose en el [Artículo 13 del E.T.](#)

Este contrato debe formalizarse por escrito, siéndole de aplicación las normas reguladoras de la copia básica de los contratos.

Los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que los que prestan servicios presenciales en el centro de trabajo y deben percibir, como mínimo, las retribuciones establecidas conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario está obligado a establecer los medios necesarios para asegurar el acceso de estos trabajadores a la formación continua como medio de facilitar su formación y promoción profesional.

De este modo, se establece la obligación de la empresa de informar a los trabajadores a distancia, de la existencia de puestos de trabajo vacantes en el centro de trabajo que puedan desempeñar presencialmente y que, de llevarse a cabo, supondría la transformación del contrato a distancia en uno ordinario.



Se establece que estos trabajadores tienen derecho a la protección en materia de Seguridad y Salud, siéndoles de aplicación lo establecido en la [Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales](#) y sus disposiciones de desarrollo.

Finalmente se reconoce a los trabajadores a distancia el derecho al ejercicio de los derechos, como electores y elegibles, de representación colectiva. Con el fin de que puedan ejercer estos derechos, la empresa deberá adscribir a estos trabajadores a un centro de trabajo concreto.

#### **Artículo 7.- Bonificaciones de cuotas por transformación de contrato en prácticas de relevo y de sustitución en indefinidos.**

- Las empresas que transforman en indefinidos los contratos a tiempo cierto referidos en el encabezamiento de este [artículo 7º](#), **cualquiera que sea la fecha de su celebración**, tendrán derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social durante **3 años**, en las cuantías que se recoge en éste artículo de éste Real Decreto-Ley 3/2012, a cuya lectura remitimos.
- La posibilidad de beneficiarse de estas bonificaciones se restringe a empresas que tengan **menos de 50 trabajadores**, incluyendo a trabajadores autónomos, sociedades anónimas laborales y cooperativas.

Los trabajadores cuyos contratos se transformen se considerarán objetivo prioritario de planes de formación para personas ocupadas.

En este punto, conviene conocer el contenido de la [Disposición Adicional Primera de este Real Decreto-Ley 3/2012](#), por la que se regula la financiación, aplicación y control de bonificaciones y retribuciones de las cotizaciones sociales.



### Capítulo III MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO

#### **Artículo 8.- Clasificación profesional**

Se da un nuevo enfoque del Artículo 22 del E.T. al optar por que la clasificación profesional se lleve a cabo por medio de **grupos profesionales** abandonando la alternativa de clasificación mediante categorías profesionales.

Y además, se quiere que el nuevo sistema sea operativo cuanto antes, puesto que en la Disposición Adicional Novena de este Real Decreto-Ley, se establece que en el plazo de **1 año**, los convenios colectivos en vigor, deberán adoptar sus sistemas de clasificación profesional a la nueva regulación, por medio de grupos profesionales.

Atendiendo a las definiciones clásicas, la norma dispone que el grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y puede incluir distintas tareas y funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.

Desde este planteamiento, se abren unas posibilidades de movilidad interna de los trabajadores dentro de cada grupo profesional que el anterior sistema de clasificación por categorías restringía.

#### **Artículo 9.-Tiempo de trabajo.**

Se da una nueva redacción al párrafo 2, del Artículo 9 del E.T. disponiendo que por convenio colectivo, o en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se puede distribuir la jornada de forma irregular a lo largo del año.



Si no hubiera acuerdo al respecto se faculta al empresario a distribuir irregularmente el **5 por ciento** de la jornada a lo largo del año.

Ciertamente la distribución irregular deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos legalmente.

En la redacción de este apartado, se comprueba que el legislador no ha querido insertar en el texto legal el resultado del consenso alcanzado por CEOE y CEPYME y CCOO y UGT en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, en el que se recomendaba que la distribución irregular de la jornada alcanzara el 10 por 100 de la misma, y, además, se preveía la creación de bolsas de flexibilidad de 40 horas anuales ó 5 días.

#### **Artículo 10.- Movilidad funcional**

Se aborda una nueva redacción del [Artículo 39 del E.T.](#) sin introducir novedades de gran calado, tanto en lo que se refiere a la realización de funciones superiores como inferiores.

En este sentido, la movilidad funcional fuera del grupo profesional sigue exigiendo la concurrencia de razones técnicas u organizativas que las justifiquen y durará el tiempo imprescindible para la atención de las necesidades que la provocan.

Ciertamente y en lo que se refiere a funciones inferiores, en este momento se suprime la anterior referencia contenida en la legislación anterior en el sentido de que la realización de las mismas debía estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividades productiva.

En todo lo demás, se mantienen prácticamente inalteradas las normas en materia de movilidad funcional que recoge el Artículo 39 del E.T. en su anterior redacción.

#### **Artículo 11.- Movilidad geográfica**



La movilidad geográfica regulada en el [Artículo 40 del E.T.](#) no experimenta diferencias de trascendencia respecto de la regulación anterior.

Se intenta, a nuestro juicio sin conseguir el objetivo, concretar las razones económicas, técnicas organizativas o de producción que justifiquen los traslados, con referencia a que se consideran tales las relacionadas con la competitividad, productividad de organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La novedad más importante reside en que en esta nueva redacción del [Artículo 39 del E.T.](#) se suprime la facultad que anteriormente tenía la Autoridad Laboral para dejar en suspenso la decisión de traslado colectivo adoptado por el empresario, por un periodo de tiempo que no podría exceder de 6 meses. Esta facultad desaparece en este momento.

La prioridad de permanencia de los representantes legales en el puesto de trabajo referido anteriormente, puede verse ampliado a otros grupos de trabajadores.

En efecto, con la nueva regulación, se dispone que a través de convenio colectivo o acuerdo alcanzado en periodo de consultas se pueden establecer prioridades de permanencia en el caso de traslado a favor de otros trabajadores tales como aquellos que tengan cargas familiares, mayores de una determinada edad o personas discapacitadas.

## **Artículo 12.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.**

Se da una nueva redacción al [Artículo 41 del E.T.](#) introduciendo modificaciones en relación con la regulación antecedente que a continuación se reseñan:

- a) Se reitera, al igual que se hace en el caso de la movilidad geográfica, que las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción en las que ha de basarse toda pretensión de modificación sustancial de condiciones de



trabajo serán las relacionadas con la competitividad, productividad, organización técnica o del trabajo en la empresa.

- b) Entre las materias que pueden ser objeto de modificaciones sustanciales, se introduce una novedad de interés en el apartado d) al referirse no sólo a los sistemas de remuneración, sino también a la **“cuantía salarial”**.

De este modo, se está introduciendo, de forma implícita, la posibilidad de reducir el importe de los salarios a través del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

- c) Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de naturaleza individual, deben ser notificadas al trabajador afectado y los representantes legales con **15 días** de antelación a la fecha de su efectividad (con anterioridad el plazo de notificación era de 30 días)
- d) Se amplían los supuestos en que el trabajador, si se considerara perjudicado por la modificación, puede rescindir su contrato percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos interiores a un año, con el tope de **9 mensualidades**.

Con la normativa anterior esta extinción contractual, por decisión del trabajador, solamente podía llevarla a cabo cuando la modificación afectaba a las materias reseñadas en los apartados **a) b) y c) del número 1 del Artículo 41.**

En este momento y con la nueva redacción del precepto la posibilidad de rescisión, se amplía a dos nuevos supuestos que son los referidos en el apartado d) (sistemas de remuneración y cuantía salarial) y f) (funciones





cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.).

Dicho en sentido contrario, el único supuesto en que no se permite al trabajador rescindir el contrato de trabajo, aunque una modificación sustancial le perjudique, es el señalado en el apartado [e\) del número 1 del artículo 41](#) referido a alteraciones sustanciales de sistemas de trabajo o rendimiento.

Debe aclararse que la posibilidad que tiene el trabajador de rescindir su contrato en los supuestos que la Ley le autoriza es opcional y que, en todo caso, puede impugnar la decisión de modificación sustancial adoptada por la empresa ante la jurisdicción social

- e) La decisión de modificación sustancial de carácter colectivo se notificará por el empresario, una vez terminado el periodo de consultas sin acuerdo, y surtirá efecto en el plazo de **7 días** siguientes a la notificación (con la regulación anterior, surtía efecto en el plazo de 30 días siguientes a la notificación)
- f) La modificación de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos que se regulan en el título IV del E.T., los conocidos como convenios estatutarios, deberá llevarse a cabo de acuerdo al procedimiento específico establecido en el [Artículo 82,3 del E.T.](#) en la redacción que se le da en el [Artículo 14 de este Real Decreto-Ley 3/2012.](#)

Con carácter previo, es imprescindible hacer notar las importantes diferencias que se introducen en este artículo 82,3 del E.T., por este Real Decreto Ley, respecto a la redacción del mismo precepto que se contenía en la Ley 35/2010.

Conforme a esta Ley, la inaplicación del convenio única y exclusivamente podía referirse al régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.



Con la nueva redacción que se introduce por la reforma laboral, la pretensión de inaplicación del convenio colectivo puede formularse en relación con todas y cada una de las materias que se relacionan en el art. 41.1 del E.T. en la nueva ordenación que establece este Real Decreto Ley, y se añade un apartado más referido a las mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Por otro lado, y como señalamos posteriormente, la inaplicación no se limita, como ocurría con anterioridad, a los convenios sectoriales, sino que ahora puede comprender tanto a los convenios sectoriales como a los de empresa.

De acuerdo con esta ordenación, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, puede **modificarse** en la empresa las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, respecto de las materias a que se ha hecho mención en el párrafo anterior. Los aspectos más reseñables del procedimiento son los siguientes:

- La inaplicación puede referirse a convenios colectivos sectoriales o convenios colectivos de empresa
- La inaplicación, en principio, debe producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo y previo desarrollo de un periodo de consultas no inferior a **15 días**.

Si se produjera el acuerdo, este debe fijar las condiciones de trabajo sustitutorias de las que se inapliquen y la duración de tal inaplicación, que no podrá extenderse más allá del momento en que resulte ser aplicable un nuevo convenio colectivo.

Si el periodo de consultas terminara sin acuerdo, la norma prevé las siguientes alternativas:



- Sometimiento de la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá resolver en el plazo de **7 días** a contar desde el planteamiento de la misma.
- Cuando la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo, se podrá recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos (mediación y/o conciliación), entre los que se incluye el compromiso de someter la cuestión a un arbitraje vinculante.

Tales procedimientos deben establecerse por los agentes económicos y sociales, a través de los Acuerdos Interprofesionales de carácter autonómico o estatal, que se regulan en el [Artículo 83.2 del E.T.](#)

- Cuando las partes no hubieran acudido a los procedimientos de jurisdicción voluntaria, referidos en el apartado anterior, cualquiera de ellas podrá someter la solución del desacuerdo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, cuando la inaplicación del convenio afecte a centros de trabajo de la empresa situados en mas de una comunidad autónoma o a los órganos correspondientes de cada comunidad autónoma, en el caso de que la inaplicación se refiera, como ocurrirá en la mayoría de los casos, a una empresa ubicada en un único territorio autonómico.

La decisión de estos órganos que pueden adoptar bien por sí mismos o delegando en un árbitro designado la solución, habrá de dictarse, en el plazo no inferior a **25 días** contados a partir de la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos.

Esta nueva regulación resulta ser original y en torno a la misma, se plantean algunas cuestiones:

- En primer lugar, parece necesario que, para que pueda llevarse a cabo lo previsto en la norma, que en las comunidades autónomas y, en concreto, en la Comunidad Foral de Navarra, se cree una Comisión Consultiva de Convenios Colectivos que resuelva las



discrepancias o desacuerdos que se produzcan en los casos de que lo promueva la inaplicación, en todo o en parte, de alguna de las materias pactadas en convenio.

- Cuestión de mayor calado es la que plantea esta figura en relación a la intervención de estas comisiones cuando se produce a petición de una de las partes y si esta petición obliga a la otra si no quiere aceptarla.

De ser afirmativa la respuesta, podríamos encontrarnos ante un supuesto de sometimiento obligado a un procedimiento extrajudicial de solución de un conflicto, equivalente a un arbitraje obligatorio y por tanto ajeno a la autonomía de la voluntad de las partes, de forma que podría estar introduciendo un mecanismo contrario a la Constitución Española por cuanto se podría vulnerar el Artículo 24-1º de la Carta Magna que ampara el derecho de los ciudadanos a obtener la tutela judicial efectiva de jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos y en defensa de sus legítimos intereses.

En definitiva, es esta una cuestión que puede generar controversias.

Entre tanto, el Gobierno apuesta con contundencia por este nuevo procedimiento como se desprende del contenido de la [Disposición Adicional Quinta de este Real Decreto-Ley 3/2012](#) en la que el ejecutivo se compromete a aprobar en el plazo de un mes, a partir del pasado 12 de febrero de 2012, un Real Decreto que regule la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, desarrolle sus funciones establezca los procedimientos de actuación y las medidas de apoyo correspondientes.

Y en la misma línea en la [Disposición Adicional Sexta](#) del mismo Real Decreto-Ley, se establece que en el desempeño de sus funciones, esta Comisión Nacional Consultiva será reforzada por la Dirección General de Empleo



- Finalmente, debe reseñarse que se modifica la letra c) del apartado 1 del Artículo 50 del E.T.

En este artículo, se especifican las causas de extinción del contrato por voluntad del trabajador, y entre ellas se cita las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el Artículo 41 del E.T. que redunden en **menoscabo de la dignidad del trabajador**.

Hasta el momento de la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley 3/2010, la posibilidad de extinción del contrato por voluntad del trabajador, por inobservancia del Artículo 41 del E.T. se extendía también al caso de que la modificación sustancial redundara en perjuicio de su formación profesional. Esta posibilidad extintiva ha desaparecido en este momento.

### **Artículo 13.- Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producirse y que fuerza mayor.**

Se aborda en el precepto una revisión en profundidad del contenido del Artículo 47 del E.T. modificando el que, hasta ahora, era el núcleo fundamental de este procedimiento suspensorio.

Lo realmente esencial es que, en este momento, la decisión de suspender el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, corresponde al empresario.

Para ello, se suprime la, anteriormente existente resolución de la Autoridad Laboral y la decisión empresarial queda sometida, como en cualquier otra actuación del empresario, al control de la jurisdicción social.



El procedimiento de suspensión de somete al cumplimiento de los siguientes trámites:

- El procedimiento, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, se inicia mediante **comunicación** del empresario a la Autoridad Laboral y a la apertura con los representantes legales de los trabajadores de un **periodo de consultas** de duración no superior a **15 días**.
- La Autoridad Laboral trasladará la comunicación empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo y solicitará de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el preceptivo informe que habrá de versar sobre el contenido de la comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. Este informe debe evacuarse en el plazo improrrogable de **15 días** desde que la Autoridad Laboral notifique a la Inspección la finalización del periodo de consultas.
- Cuando el periodo de consultas termine con acuerdo, se presumirá que concurren las causas alegadas para la suspensión. De tal forma que el acuerdo solo puede ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se considere que existe fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su adopción.
- En el mismo sentido, la Autoridad Laboral podrá impugnar el acuerdo, a petición de la entidad gestora de la prestación de desempleo, cuando se entienda que se trate de obtener de forma indebida tales prestaciones por los trabajadores, al no existir causa de la situación legal de desempleo.



- Una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a la Autoridad Laboral y a los representantes de los trabajadores su decisión sobre la suspensión.
- La Autoridad Laboral comunicará a la entidad gestora de la prestación por desempleo la decisión empresarial, y es a partir de esta comunicación cuando surte efecto la decisión empresarial de suspensión de los contratos, salvo que tal decisión empresarial establezca otro momento posterior.
- Como comentábamos anteriormente la decisión del empresario, puede reclamarse ante la jurisdicción social del modo siguiente:
  - Cuando la decisión de suspensión afecte a un numero de trabajadores inferior a los umbrales establecidos en el Artículo 51.1 del E.T., (p. ejemplo 9 empleados en una empresa que ocupe menos de 100 trabajadores), los afectados habrán de ejercer la acción individual.
  - Cuando aquella decisión suspensoria afecte a un número de trabajadores igual o inferior a los referidos umbrales (p. ejemplo 10 ó más trabajadores en una empresa que ocupe menos de 100 trabajadores) se podrá reclamar un procedimiento de conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual.

No obstante, la interposición del convenio colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales que se hubieran iniciado, hasta que se resuelva el mismo.



- La sentencia judicial declarará la medida justificada o, en su caso, injustificada.
- Existe otra modalidad de suspensión del contrato por **causas de fuerza mayor**. En este supuesto no se introduce ninguna novedad en relación con la situación anterior, correspondiendo a la Autoridad Laboral la constatación de la existencia de la fuerza mayor, siguiendo el procedimiento que se establece en el Artículo 51.7 del E.T. que será objeto de análisis posteriormente.
- Como alternativa, la **jornada de trabajo puede reducirse**, conforme a lo dispuesto en el [Artículo 47.2 del E.T.](#) por las mismas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, utilizando el mismo procedimiento previsto para la suspensión de contratos.
- La reducción de jornada consistirá en una **disminución temporal** de entre un **10 y un 70 por ciento** de la jornada de trabajo, teniendo en cuenta la jornada diaria semanal, mensual o anual.
- Finalmente en este apartado, se introduce una novedad que anteriormente no existía. Hace referencia a que durante las suspensiones de contratos o reducciones de jornada, la empresa deberá articular el desarrollo de acciones formativas que estén vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados, con el fin de aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad.





- En la Disposición Transitoria Décima de este Real Decreto-Ley, se establece que los ERE de suspensión o extinción o reducción de forma que estuvieran en tramitación el **12 de febrero de 2012**, se registrarán por la normativa anterior, vigente en el momento de su inicio.
  - Igualmente los ERE de extinción o suspensión de contrato o reducción de jornada resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia aplicativa el día **12 de febrero de febrero de 2012**, se rigen por la normativa vigente en el momento de aprobación del expediente.
- 1) El contenido del apartado 3 del Artículo 82 del E.T. ya ha sido objeto de análisis al examinar el capítulo de la modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios suscritos de conformidad con las previsiones del Título III del E.T., por lo que nos remitimos a lo allí dicho.
  - 2) Se da nueva redacción a los apartados 1 y 2 del Artículo 84 del E.T., introduciendo la novedad que un convenio colectivo vigente no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario o cuando se trate de regulaciones contenidas en un convenio de empresa.

De este modo, se refuerza el principio de **prioridad aplicativa**, del convenio de empresa, en relación con el convenio sectorial estatal o autonómico en las materias que se enumeran en el apartado 2 del Artículo 84 del E.T.

Estas materias sobre las que opera la preferencia o prioridad aplicativa del Convenio de Empresa respecto de los de distinto nivel no varían sustancialmente en relación con los que se contemplaba en este Artículo



84.2 en la redacción que se le dio el pasado mes de junio de 2011, por el Real Decreto-Ley 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

No obstante, es necesario resaltar que los acuerdos que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de carácter estatal o de comunidad autónoma puedan suscribir en materia de estructura de la negociación colectiva, podrán ampliar la relación de materias contenidas en el apartado 2 del Artículo 84 del E.T. a las que se aplica el criterio de prioridad aplicativa en el convenio de empresa pero, por el contrario, en estos acuerdos, las organizaciones más representativas no pueden, por estar expresamente prohibido en el texto legal, disponer de la prioridad aplicativa prevista en este Artículo 84.2, lo que viene a suponer que no tienen facultad de suprimir, cambiar o modificar las materias que se relacionan en el texto legal.

- 3) Se lleva a cabo una nueva regulación del **contenido mínimo de los convenios colectivos** a través de una nueva redacción del apartado **3 del Artículo 85 del E.T.**

Esta nueva ordenación es bastante menos amplia que la que se contemplaba en el real Decreto-Ley 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Esta reducción normativa se manifiesta, sobre todo, al examinar la regulación de las Comisiones Paritarias de los Convenios respecto de las que en el epígrafe 5) del apartado 3 del Artículo 85 del E.T., en su redacción antecedente, se contenían.

En este momento, por el Real Decreto-Ley 3/2012, en el epígrafe e) del Artículo 85.3 del E.T. se regula la intervención de las Comisiones Paritarias con una fórmula totalmente genérica y aséptica en la que ni tan siquiera se menciona la facultad más relevante de estas comisiones que es la de



pronunciarse en las controversias que puedan derivarse de la aplicación o interpretación de los convenios.

Finalmente, en este momento se suprime la obligación de que, como contenido mínimo de los convenios, se recojan medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa.

Probablemente esta supresión responde a que el legislador considera que en el texto articulado de este Real Decreto-Ley 3/2010 se contienen de forma concreta y con fuerza de obligar, instrumentos que favorecen la flexibilidad interna en las empresas, lo que permite prescindir de la necesidad de concretarlos, como contenido mínimo en los convenios.

Así ocurre, por vía de ejemplo, con la distribución irregular de la jornada que se incorpora al texto legal en la nueva redacción del Artículo 34.2 que se introduce por este Real Decreto-Ley 3/2012 en su Artículo 9.

Idéntica conclusión puede aplicarse de la movilidad funcional en la empresa que se regula normativamente en el Artículo 10 del real Decreto-Ley 3/2012, dando nueva redacción al Artículo 39 del E.T.

- 4) Se modifica la redacción del [Artículo 86 del E.T.](#), referido a la **vigencia** de los convenios colectivos.

En el **apartado 1** de este **Artículo 86 del E.T.** se incorpora una cuestión ya recogida en la legislación antecedente en el sentido que los sujetos legitimados para concertar un convenio colectivo pueden negociar su revisión modificándolo durante su vigencia.

En el apartado 3 de este Artículo 86 del E.T. en su último párrafo se contiene una novedad de gran importancia referida a la **ultractividad**.

Con la legislación anterior cuando se agotaban todos los procedimientos para tratar de resolver las discrepancias en la negociación colectiva y no se



hubiera llegado a acuerdo, se mantenía la vigencia del convenio colectivo. Es decir, seguía operando la ultractividad de modo que el convenio colectivo veía prorrogada su vigencia indefinidamente.

En la nueva redacción que introduce este Real Decreto-Ley 3/2012, se cambia la situación, por cuanto transcurridos **2 años** desde que se hubiera denunciado el convenio colectivo, sin que se hubiera acordado un nuevo convenio o dictado un acuerdo arbitral, el primero perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia aplicándose el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

La nueva ordenación merece un juicio favorable por cuanto contribuye a evitar el anquilosamiento de la negociación colectiva, obligando a las partes a buscar de forma decidida el acuerdo.

La nueva regulación, no obstante, presenta dos inconvenientes:

- El primero hacer referencia a la frase “salvo pacto en contrario” que permite a las partes disponer de la materia pudiendo acordar en contrario a lo que la norma establece y mantener, por tanto, la ultractividad del convenio vencido.

A nuestro juicio, la introducción en el texto de dicha mención desvirtúa y resta fuerza a la regulación introducida.

- En segundo término parece que la solución prevista para el caso de que el convenio pierda definitivamente su vigencia, resulta ser incompleta.

Se contempla una situación que no plantea problemas referente a que, acabado definitivamente un convenio colectivo, se aplicará el convenio de ámbito superior, si lo hubiera. De este modo, se trata de evitar la existencia de vacío en la regulación de las relaciones laborales en la empresa.



El problema surgirá cuando se presente el supuesto de que no exista convenio colectivo de ámbito superior.

Es este un caso que se producirá con frecuencia en relación a convenios sectoriales provinciales autonómicos en los que no existe un convenio nacional del sector. En la misma situación se estaría en el supuesto de convenios colectivos nacionales de sector que, por regular las relaciones laborales en el mayor nivel, no tienen un convenio de nivel superior (p. ejemplo químicas o construcción)

Consideramos que el legislador debiera haber previsto soluciones alternativas a estas situaciones que operen activamente a favor de la supresión de la ultractividad ya que, en caso contrario, se mantendrá la figura que se pretende eliminar.

Finalmente es necesario realizar una breve referencia al párrafo segundo del apartado 3 de este Artículo 86 del E.T. cuando en un último inciso, y al hablar de los acuerdos interprofesionales para desarrollar arbitrajes que resuelvan las discrepancias de la negociación colectiva, se refiere a que en tales acuerdos deberá especificarse si el arbitraje es obligatorio o voluntario y, si no se hiciera así, se entenderá **que el arbitraje es obligatorio**.

Ciertamente esta regulación es idéntica y no cambia nada en la anterior legislación en relación a lo que se establece en este Artículo 86.3 del E.T. del Real Decreto-Ley 3/2010 que comentamos.

Como ya adelantamos en este documento y a salvo mejor criterio fundado en derecho, nos parece que, al introducir con carácter obligatorio el procedimiento de arbitraje como medio de solución del desacuerdo en la negociación colectiva, se podría estar estableciendo un mecanismo con tintes de inconstitucionalidad, por



ser contrario al Artículo 24.1 de la Constitución, que recoge el derecho de los ciudadanos a obtener la tutela de judicial efectiva.

Con toda probabilidad, la resolución definitiva de esta cuestión deberá de adoptarse por el Tribunal Constitucional

### **Artículo 15.- Modalidades de apoyo a la suspensión de contrato y a la reducción de jornada**

En este apartado, se sigue prácticamente en su totalidad la regulación contenida en el [Artículo 1º de la Ley 27/2009](#) de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

La cuantía de la bonificación, la duración máxima de la misma, el compromiso de mantenimiento del empleo, las causas de extinción, etc. no sufre modificaciones apreciables.

Las únicas variaciones a tener en cuenta son las siguientes:

- Que lo dispuesto en el Artículo y por ello, la posibilidad de obtención de la bonificación, se aplica a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1-II-2012 a 31-XII-2013.
- Que las empresas incumplidoras del compromiso de mantener el empleo de los trabajadores a los que se les aplica la bonificación quedan excluidas **por un periodo de 12 meses** de la aplicación de bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social.
- En la actualidad se suprime totalmente lo establecido en el Artículo 9 de la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que adicionaba un apartado 2/bis al Artículo 1 de la Ley 27/2009, por el que la



bonificación general de 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social podía aumentarse hasta el 80 por 100 cuando la empresa - durante los periodos de suspensión del contrato o de reducción de jornada- programara la realización de acciones formativas o de flexibilidad interna que favorecieran la conciliación de la vida familiar y laboral o cualquier otra medida alternativa favorecedora del mantenimiento del empleo en la empresa.

Desde el pasado 12 de febrero de 2012, no se aplica esta regulación que debe considerarse derogada.

#### **Artículo 16.- Reposición del derecho a las prestaciones por desempleo.**

Se aborda una nueva regulación en materia de reposición de prestaciones por desempleo en este artículo 16 del Real Decreto-Ley 3/2012

En términos generales, se sigue el esquema contenido en el Real Decreto-Ley 2/2009, modificado por la Ley 35/2010 excepción hecha de la figura de la reposición de prestaciones con un límite máximo de 90 días que tenían derecho a percibir los trabajadores que, habiendo visto suspendidos sus contratos o reducida su jornada, no hubieran generado derecho a una prestación contributiva. Esta regulación se elimina y desaparece en este Real Decreto-Ley 3/2012.

La nueva regulación habilita el nacimiento del derecho a la reposición de las prestaciones, que tienen un **límite máximo de 180 días**, con referencia a los siguientes supuestos:

- a) Que las suspensiones o reducciones de jornada que se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, ambas fechas inclusive.
- b) Que el despido se produzca entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012.



#### **Capítulo IV MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL**

##### **Artículo 17.- Suspensión temporal de la aplicación del Artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores**

En el Artículo 5 del Real Decreto-Ley 10/2011, se dejó en suspenso la regulación de las normas contenidas en el Artículo 15.5 del E.T. para evitar el encadenamiento de contratos temporales por un periodo de **2 años** a contar desde el 31 de agosto de 2011. En consecuencia, esta suspensión de la norma se extendía hasta el 31 de agosto de 2013.

En el momento actual se acorta el periodo de suspensión decidiendo que finalice el próximo **31 de diciembre 2012**, por lo que las disposiciones del artículo 15.5 del E.T, volverán a estar operativas a partir del **1 de enero de 2013**.

##### **Artículo 18.- Extinción del contrato de trabajo**

En el epígrafe dos, se adapta la **letra i) del apartado 1 del Artículo 49 del E.T. a la nueva realidad.**

Por ello, se define como causa de extinción del contrato de trabajo el despido colectivo, suprimiéndose en la nueva redacción la mención referente a que debía ser debidamente autorizada por la Autoridad laboral, puesto que este requisito ha desaparecido con la entrada en vigor de este Real Decreto –Ley 3/2012

##### **Artículo 51.- Despido colectivo.**





Al igual que ocurre en el caso de la suspensión de los contratos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en el supuesto de **Despido Colectivo**, se introduce un cambio sustancial consistente en que la Autoridad Laboral ya no es competente para dictar resolución autorizando o denegando el ERE en el supuesto de que acabe el periodo de consultas sin acuerdo, correspondiendo la decisión de extinción al empresario aunque tal decisión -como no puede ser de otro modo- estará sometida al control judicial.

La extinción de contratos merecerá la calificación de Despido Colectivo cuando se lleve cabo en las condiciones y se superen los umbrales que en el propio [Artículo 51.1 párrafo primero del E.T.](#) se indican. En este punto, la regulación sigue siendo sustancialmente la misma que con la legislación anterior.

Se intenta, como ocurre en otros supuestos dentro del propio Real Decreto 3/2012 que examinamos, precisar de modo mas concreto cuándo debe entenderse que concurren las causas económicas, técnicas organizativas o de producción en las que debe basarse el planteamiento del ERE.

En lo que se refiere a las causas económicas, el legislador realiza un ejercicio de concreción al señalar que, entre los motivos de índole económica, se encuentran, entre otros, la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas.

Pues bien, el propio texto legal establece que la disminución es persistente cuando se produzca durante **tres trimestres consecutivos**.

Todo lo relativo al previo y preceptivo **periodo de consultas** con los representantes legales de los trabajadores (con una duración no superior a **30 días naturales** o a **quince** en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores) no experimenta



variaciones sustanciales respecto de la redacción antecedente contenida en el Artículo 51.4 del E.T.

Si acaso debe señalarse, como novedad, que al tratar de las medios para atenuar las consecuencias del ERE, se citan medidas sociales de acompañamiento y, específicamente, aquellas dirigidas a la recolocación y las acciones de formación o reciclaje profesional que mejoren la empleabilidad.

El procedimiento, al igual que ocurría con anterioridad, se iniciará con la **apertura del periodo de consultas por escrito**, dirigido por el empresario a los representantes de los trabajadores y remitiendo una copia del mismo junto con la comunicación de dicha apertura a la Autoridad Laboral.

Los extremos que debe concretar el escrito son los reseñados en los apartados a) a e), ambos inclusive, del Artículo 54.2 del E.T. en la nueva redacción que se le da por este Real Decreto –Ley. En lo sustancial esta documentación no difiere de la que debía aportarse con anterioridad, en el procedimiento administrativo seguido ante la Autoridad Laboral.

Es preceptivo acompañar la documentación, al igual que ocurría con anterioridad, la **Memoria Explicativa** de las causas del despido colectivo a la que, añadimos nosotros, deben adjuntarse los documentos y demás medios de prueba que acredite la realidad de las causas alegadas.

Recibida por la Autoridad Laboral la comunicación, procederá a comunicarlo a la entidad gestora de la prestación por desempleo, y solicitará de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la evacuación del informe preceptivo que versará sobre los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas.



Este informe tendrá que ser remitido en un plazo improrrogable de 15 días desde que la Autoridad Laboral notifique a la Inspección la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado el procedimiento.

A diferencia de lo que ocurre en los ERE de suspensión, en el caso de extinción se prevé una participación más activa de la Autoridad laboral, pues se le reconoce la facultad de velar por la efectividad del periodo de consultas, pudiendo efectuar recomendaciones y advertencias a las partes sin que ello suponga la paralización o suspensión del procedimiento.

Finalizando el periodo de consultas, el empresario tiene que comunicar a la Autoridad Laboral el resultado del mismo.

- Si se ha alcanzado **acuerdo** deberá darse traslado de copia íntegra del mismo a la Autoridad Laboral.

Subsiste la facultad de la Autoridad laboral para impugnar el acuerdo si entiende que en la adopción del mismo concurre fraude, dolo, coacciones o abuso de derecho o cuando, previo informe de la entidad gestora, entiende que tal acuerdo tiene por objeto la obtención indebida de las prestaciones por desempleo.

- En el supuesto de que el periodo de consultas finalice **sin acuerdo**, el empresario debe remitir a la Autoridad laboral, se entiende que por escrito, su decisión final sobre el despido colectivo y las condiciones en las que el mismo se realizará.



Una vez comunicada tal decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario **deberá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados.**

Esta comunicación deberá realizarse con los términos y condiciones establecidas en el **Artículo 53.1 del E.T.** en relación con la forma de la extinción por causas objetivas.

Es importante tener en cuenta que entre la fecha de efectos del despido y la fecha de comunicación de la apertura del periodo de consultas, deberán de haber transcurrido, **como mínimo, 30 días.**

- Se sigue manteniendo, como antes, la prioridad de permanencia de que ya gozaban los representantes de los trabajadores.

En este momento, se incluye la posibilidad que por convenio colectivo o durante el periodo de consultas, se establezcan prioridades de permanencia para otros trabajadores en función de la edad, cargas familiares o personas con discapacidad.

- Como señalábamos con anterioridad, la decisión del empresario de proceder al despido colectivo puede impugnarse ante la Jurisdicción Social.

En tal sentido, en este Real Decreto-Ley 3/2012, en el **Capítulo IV**, se recogen **modificaciones de la ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social.**



Más en concreto en el Artículo 23 del Real decreto-Ley, bajo la rúbrica **"Modalidades Procesales"** se da una redacción totalmente nueva y diferente al Artículo 124 de esta Ley 36/2011, que regula la Jurisdicción Social, introduciendo un nuevo procedimiento de impugnación de la decisión del empresario.

- De una parte, la decisión del empresario de extinguir los contratos en despido colectivo por causas económicas, organizativas, técnicas, de producción o, también, por causad de fuerza mayor, **puede ser impugnada por los representantes de los trabajadores**, a través de un proceso específico que se desarrollará por los trámites establecidos en los números 1 a 10 de este Artículo 124 de la Ley de Jurisdicción Social, a cuya lectura remitimos para tener un conocimiento exacto de los mismos.
- Es importante referir que la competencia para conocer y resolver estos procedimientos en única instancia, en los que la impugnación se ejerce por los representantes legales, en única instancia corresponde a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, cuando el despido colectivo extienda sus efectos a un ámbito no superior a una comunidad autónoma. Si tales efectos se refieren a varias comunidades autónomas, la competencia para conocer, en única instancia, corresponderá a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.
- Alternativamente, cabe plantear la **impugnación individual** de la extinción del contrato de trabajo llevado a cabo a través del despido colectivo.

En este caso, la competencia para conocer y resolver la cuestión corresponde a los Juzgados de lo Social, rigiéndose el proceso por lo establecido en los Artículos 120 a 123 de la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social, en los que se contienen las normas relativas a la



extinción por causas objetivas, con las especialidades que se contienen en el nº 11 del Artículo 124 de la misma Ley, en la redacción que se le da por este Real Decreto-Ley 3/2012. Como decíamos con anterioridad para tener un exacto conocimiento de los trámites del proceso, remitimos a la lectura de tales preceptos.

Debe repararse en que si una vez iniciado el proceso de reclamación individual se plantea la demanda de reclamación colectiva por los representantes legales de los trabajadores, los procesos de reclamación individual se suspenderán hasta la resolución de la reclamación colectiva que, una vez firme, tendrá el valor y eficacia de cosa juzgada respecto de las reclamaciones individuales.

Por ultimo, es necesario resaltar que conforme a lo dispuesto en el Artículo 22 de este Real Decreto-Ley 3/2012, en la redacción que se da al [Artículo 64.1 de la Ley 36/2011](#), Reguladora de la Jurisdicción Social, los procesos relativos a la impugnación de despido colectivo por los representantes de los trabajadores, en atención a su naturaleza de tramitación urgente y preferente, están **excluidos del intento de conciliación previa**.

- En lo que se refiere a la extinción de contratos de trabajo por **causa de fuerza mayor** (que en todo caso, deberá ser constatada por la Autoridad Laboral) su regulación no presenta modificación alguna en relación con la que se contenía en el **nº 12 del Artículo 51 del E.T.** en su anterior redacción.
- Una novedad importante en la materia hace referencia a que cuando el despido colectivo afecta a **más de 50 trabajadores**, la empresa debe ofrecer a los afectados un **plan de recolocación externa**, diseñado por empresas de recolocación autorizadas.



El plan de recolocación debe tener una vigencia mínima de **6 meses** y tiene que contemplar medidas de formación, orientación profesional, atención personalizada del trabajador y búsqueda activa de empleo.

El coste de este plan de recolocación recaerá, en todo caso, en la empresa y se exceptúan de la obligación de implantar el mismo a las empresas que se encuentren en concurso de acreedores.

El incumplimiento por el empresario de la obligación de ofertar el plan de recolocación o de las medidas de acompañamiento adoptadas en los procedimientos colectivos, se califica como **falta muy grave** en el apartado 14 del Artículo 14 de la LISOS

Las empresas que no están incluidas en procedimientos concursales y que incluyan en despidos colectivos a trabajadores con 55 o más años de edad que no fueron mutualistas el 1 de enero de 1967, deberán abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial de la Seguridad Social respecto de tales trabajadores. En este punto se mantiene la regulación antecedente.

- Las empresas que realicen despidos colectivos que incluyan trabajadores de **50 o más** años deben efectuar una aportación económica al Tesoro Público, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

Tales disposiciones legales, que se aplican a los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 27 de abril de 2011, son las que se contienen



en la [Disposición Final Cuarta del mismo](#), por la que se le da nueva redacción a la Disposición Adicional Decimosexta de la Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.

Conforme a la norma, la aportación al Tesoro Público, se somete a las siguientes condiciones:

- a) Que el despido se realice por empresas de más de 500 trabajadores o que formen parte de grupos de empresas que empleen dicho mínimo de trabajadores.
- b) Que el despido colectivo afecte a trabajadores de 50 años de edad.
- c) Que, aun acreditada la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que amparen el despido adoptado, la empresa o el grupo de empresas en el que aquella se integre, hubieran tenido beneficios en los **dos años anteriores** a la iniciación del procedimiento de despido colectivo.

En lo que se refiere al cálculo de la aportación económica, tipo aplicable, determinación de su importe y liquidación y pago en la misma, se contienen en los apartados números 2 a 8, ambos inclusive, de la Disposición Adicional Decimosexta de la Ley 27/2011, en la redacción que se le da en la [Disposición Final Cuarta de este Real Decreto-Ley](#), a cuya lectura remitimos en aras a la brevedad.





No obstante o dispuesto en el párrafo antecedente, en la [Disposición Transitoria Duodécima](#) de este Real Decreto-Ley 3/2012, se contienen unas normas transitorias sobre aportaciones económicas de las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos.

En tal sentido, se dispone que las empresas afectadas por la Disposición Adicional Decimosexta de la Ley 27/2011 que hubieran realizado despidos colectivos autorizados por la Autoridad laboral antes del 12 de febrero de 2012, únicamente deberán realizar las aportaciones económicas al Tesoro Público cuando las resoluciones autorizadoras de la extinción afecten al menos a 100 trabajadores.

- En lo relativo al régimen aplicable a los expedientes de regulación de empleo en tramitación o con vigencia en su aplicación con anterioridad al **12 de febrero de 2012**, de conformidad con lo establecido en la [Disposición Transitoria Décima](#) de este Real Decreto-Ley 3/2012 se regirán por la normativa anterior vigente al inicio del expediente o, en su caso, en el momento de dictarse la resolución por la Autoridad Laboral.

Se da nueva redacción a la **letra b) del [Artículo 52 del E.T.](#)** en el que se regula la **extinción del contrato por causas objetivas**.

El precepto se refiere a la posibilidad de extinción el contrato cuando el trabajador no se adapte a modificaciones técnicas razonables introducidas en su puesto de trabajo.

La novedad reside en que antes de proceder a la extinción por esta causa, el empresario viene obligado a ofertar al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a los cambios operados.



Durante este periodo de formación, se suspende el contrato de trabajo con obligación por parte del empresario, de abonar el salario medio que viniera percibiendo el trabajador.

El empresario no podrá llevar a cabo la extinción del contrato hasta que hubieran transcurrido, cuando menos, **2 meses** desde que se llevó a cabo la modificación o, en su caso, desde que acabó la formación encaminada a la adaptación.

Se modifica la redacción de la **letra d) del artículo 52 del E.T.** Con anterioridad a la reforma, para poder utilizar esta causa de despido objetivo, además de las faltas de asistencia del trabajo, por parte del trabajador, se exigía que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo superará al 2,5 por 100 en los mismos periodos de tiempo.

La concurrencia necesaria de ambos requisitos hacía que esta causa de extinción objetiva del contrato de trabajo fuera, en la práctica, de aplicación realmente complicada.

En este momento, se trata de poner remedio a esta anomalía, suprimiendo el requisito del índice de absentismo total de la plantilla.

Por ello, para proceder a la extinción del contrato basta que el trabajador incurra en faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el **20 por cien** de las jornadas hábiles en **2 meses consecutivos** o el 25 por 100 en **4 meses discontinuos** dentro de un periodo de 12 meses.

En el catálogo de situaciones que no se computan como faltas de asistencia a los efectos de efectuar el despido, se recogen las mismas causas contenidas en la anterior legislación y se añade una nueva, referida a las motivadas por la situación física o psicológica que derive de violencia de género, acreditada por los servicios técnicos correspondientes.



En el [Artículo 53.4 del E.T.](#) dedicado a regular la forma y efectos de la extinción por causas objetivas se añade una nueva ordenación referente a que la decisión empresarial será **procedente** siempre que se acredite la existencia de la causa en la que se basó la decisión y se hubieran cumplido los requisitos establecidos en el propio Artículo 53.1 del E.T.; en caso contrario, la declaración habrá de ser de **improcedencia**.

En el siguiente apartado se estructura una reforma profunda de todo lo referente a los efectos **del despido declarado improcedente**.

Para ello, se da una nueva redacción del [Artículo 56 del E.T.](#), que afecta a sus párrafos, 1, 2 y 4 y que en síntesis, pasa por los siguientes extremos:

- Se modifica la regulación anterior al 12 de febrero de 2012, determinando que la **indemnización por despido improcedente** será de **33 días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores del año, **con el tope de 24 mensualidades**.
- En lo que respecta a la aplicación temporal de la nueva normativa, las reglas de ordenación se establecen en [la Disposición Transitoria Quinta](#) que plantea el siguiente esquema:
  - La nueva indemnización de 33 días por año de servicio será de aplicación a los contratos que se celebren a partir del 12 de febrero de 2012.
  - Para aquellos contratos formalizados con anterioridad, se establece una fórmula de prorrateo del cálculo de la indemnización en los siguientes términos:



- o La parte de la indemnización correspondiente al periodo que va desde la fecha de celebración del contrato hasta el 11 de febrero de 2022, se calcula a razón de **45 días** por año de servicio.
  - o La parte de la indemnización correspondiente al lapso que va desde el 12 de febrero de 2012 a la fecha el despido, se calculará a razón de **33 días** por año de servicio, con el tope de 24 mensualidades
  - o El importe total de la indemnización resultante de la suma de ambos conceptos, no puede exceder de 720 días de salario, salvo cuando del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un numero de días superior, en cuyo caso se aplicará este como tope máximo de indemnización, sin que, en ningún caso, pueda superar las 42 mensualidades.
- En lo referente a los trabajadores con **Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida** celebrados antes del 12 de febrero de 2012, la **Disposición Transitoria Sexta** establece que tal contrato seguirá regulándose por la normas legales vigentes en el momento de la concertación.

De esta regla se exceptúa el supuesto del despido disciplinario improcedente, en cuyo caso, la indemnización que corresponde se calculará aplicando las normas de prorrateo examinadas en el párrafo antecedente.



- En el apartado **2 del Artículo 56 del E.T.**, se introduce una nueva regulación en lo referente a los **salarios de tramitación**, en el caso de declaración de improcedencia del despido,

En la nueva redacción, se establece que en el supuesto de declaración de la improcedencia del despido, cuando el empresario opte por la **readmisión**, deberá abonar al trabajador los **salarios de tramitación**.

En sentido contrario, debe interpretarse que cuando la opción empresarial se decante por el **abono de la indemnización** desaparece la obligación anterior a la reforma y el empresario no viene **obligado del pago de los salarios de tramitación**.

Esta misma ordenación se contiene en **el Artículo 23 del Real Decreto-Ley 3/2012**, cuando al tratar de las “modalidades procesales” da nueva redacción al apartado 1 del Artículo 110 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social en el que se prevé que el abono de salarios de tramitación queda vinculado única y exclusivamente al hecho de la readmisión.

En la misma línea en la nueva redacción de la letra b) del apartado 1 del Artículo 111 de esta Ley 36/2011, cuando la opción del empresario se hubiera decantado por la indemnización y se hubiera interpuesto recurso contra la sentencia de instancia, en tanto esté pendiente la resolución del mencionado recurso, el trabajador no tiene derecho al percibo de salarios, teniendo abierta la vía de cobro de prestaciones por desempleo.

En el mismo artículo se aclara que el importe de los salarios de tramitación, en los casos en que proceda su abono, será la suma de los salarios a percibir entre la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.



Se recoge en el texto legal una construcción jurisprudencial que ya venía aplicándose anteriormente en el sentido que procede la suspensión total o parcial del pago de salarios de tramitación cuando el trabajador despedido hubiera prestado servicio en otra empresa entre la fecha del despido y la notificación de la sentencia. En este supuesto, se deduce del importe de los salarios de tramitación las retribuciones percibidas en el nuevo trabajo.

La carga de la prueba de la realización del nuevo trabajo y de las retribuciones percibidas en él por el despedido, recae sobre el empresario que adopte la decisión de despedir.

Ante la dificultad que se presenta en la mayoría de las ocasiones para acreditar la cuantía de lo percibido por el trabajador en otra empresa, se acude habitualmente a obtener certificación de los órganos de la Seguridad Social acreditativa de que el despedido está dado de alta en la nueva empresa y del importe de sus bases de cotización, que en el caso de estar topado, pueden ser inferiores a la retribución efectivamente percibida.

- En el apartado c) del artículo 56 se reproduce la ordenación existente antes de la reforma en el sentido que si el despedido fuera un **representante legal de los trabajadores, la opción** entre readmisión o indemnización, en el caso que el despido sea declarado improcedente, se invierte y corresponde siempre al trabajador.

En este apartado, se introduce una excepción a regla general referente a que el abono los salarios de tramitación sólo procede en el caso de readmisión porque, tanto si el representante legal de los trabajadores cuyo despido haya sido declarado improcedente opta por la readmisión, como si



lo hace por el percibo de la indemnización, tendrá derecho, en ambos supuestos, al percibo de los salarios de tramitación.

- En otro orden de cosas, parece de interés recordar que la declaración de nulidad del despido de cualquier trabajador lleva aparejada la readmisión **en todo caso**, lo que conllevará necesariamente el abono de los salarios de tramitación

#### **Artículo 19.- Fondo de Garantía Salarial**

Se modifica el [Artículo 33 nº 8 del E.T.](#) en los siguientes términos: con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma, en las empresas de menos de 25 trabajadores que procedieran a extinguir contratos por medio de despido colectivo o por despido objetivo basado en la causa c) del Artículo 52 del E.T. el Fondo de Garantía Salarial se hacía cargo del abono del 40 por 100 de la indemnización legal correspondiente al trabajador.

Desde el pasado 12 de febrero de 2012 se introduce una nueva ordenación en la que destacan los siguientes extremos:

- El abono de parte de la indemnización se sigue refiriendo a la extinción de contratos indefinidos llevados a cabo en empresas de menos de 25 trabajadores. En este sentido, se mantiene la situación anterior.
- El abono se realiza respecto de aquellas extinciones de contratos indefinidos llevadas a cabo por las causas del artículo 51 y 52 del E.T. -se entiende que por todas las causas que se enumeran en éste último artículo y no solo, como ocurría anteriormente, por las de la letra c) del propio art. E.T.- o en aplicación de lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley Concursal.



- El resarcimiento o abono de la parte de la indemnización que corresponda, se le efectúa a la empresa y no al trabajador.  
Ello tendrá el efecto de que la empresa deberá abonar al trabajador el total de la indemnización que le corresponda y proceder a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el reintegro de la cantidad que constituya la parte de indemnización a resarcir.
- La cuantía objeto de resarcimiento se calculará aplicando el módulo **de 8 días** de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año.
- Para el cálculo del importe, se tendrán en cuenta las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado [2 del artículo 33 del E.T.](#), a cuya lectura remitimos.

## Capítulo V **MODIFICACIONES DE LA LEY 36/2011 DE 10 DE OCTUBRE REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.**

En el CAPÍTULO V de este RD Ley 3/2012 y en los artículos 20 a 25, ambos inclusive, se contienen un conjunto de normas que modifican la legislación antecedente en materias tales como la jurisdicción y competencia del orden jurisdiccional social, la regulación de los días inhábiles para desarrollar actuaciones procesales, las medidas de evitación del proceso, las modalidades procesales, los medios de impugnación y la ejecución de las sentencias.

A través de la nueva regulación, se lleva a cabo la armonización de trámites de procedimiento adecuando o, en su caso, creando los procesos que exigen las nuevas figuras y situaciones que se presentan como consecuencia de las





novedades introducidas en el derecho sustantivo por el Real Decreto-Ley 3/2012.

Es por ello que las regulaciones contenidas en este Capítulo V tienen una naturaleza procedimental con un alto contenido técnico que hace que no sea de primordial interés realizar un análisis pormenorizado de su contenido, máxime cuando los aspectos de mayor importancia ya han sido objeto de valoración al examinar los preceptos de derecho sustantivo suprimidos, reformados o creados de nueva planta por este Real Decreto-Ley

## **DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS, DEROGATORIA Y FINALES**

En el texto del Real Decreto-Ley 3/2012 se contienen un número importante de Disposiciones Adicionales, Transitorias, Derogatoria y Finales. Algunas de ellas tiene un simple carácter instrumental, por lo que no parece aconsejable, en aras a la concreción de este trabajo, abordar su análisis. Otras se refieren a materias que atañen a las administraciones públicas, lo que excluye su interés para las empresas privadas y, por ultimo, la mayor parte de estas disposiciones, en cuanto que están conectadas con el articulado del Real Decreto-Ley han sido examinadas y analizadas, conjuntamente, al desarrollar la valoración de los preceptos sustantivos.

Sobre estas premisas vamos a referirnos a aquellas Disposiciones, que teniendo un interés para las empresas, no hayan sido examinadas en otros lugares de este documento.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**



**PRIMERA.- FINANCIACIÓN, APLICACIÓN Y CONTROL DE LAS BONIFICACIONES Y REDUCCIONES DE LAS COTIZACIONES SOCIALES.**

Dentro del texto de ésta Disposición Adicional resulta de interés para las empresas el nº 2 de la misma, referente a que las bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social se aplicarán **directamente** por las empresas con carácter automático en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

**CUARTA.- CONTROL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

El Gobierno se compromete, en el **plazo de 6 meses**, a estudiar, previa consulta con los agentes sociales, la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de A.T. y E.P. para tratar de lograr una eficacia mayor en la gestión de la incapacidad temporal

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**SEGUNDA.- BONIFICACIÓN EN CONTRATOS VIGENTES**

Se establece que las bonificaciones y reducciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social referentes a contrataciones realizadas con anterioridad al **12 de febrero de 2012**, se regirán por las normas vigentes en el momento de la celebración del contrato o en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción.

**CUARTA.- VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DENUNCIADOS EN LA FECHA DE ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO-LEY**



En los convenios colectivos que estuvieran denunciados con anterioridad al **12 de Febrero de 2012**, el plazo de **2 años** establecido con carácter general para la desaparición de la ultractividad, empezará a computarse desde la mencionada fecha de 12 de febrero de 2012.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

En la **Disposición Derogatoria Única**, se contiene una cláusula de aplicación general referente a que quedan sin vigor cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan al contenido de este Real Decreto-Ley 3/2012

Pero además se detalla una tabla en que se relacionan una serie de preceptos incluidos en normas legales antecedentes, que se derogan expresamente.

Nos parece que tienen especial trascendencia las siguientes derogaciones:

- La **Disposición Transitoria Tercera de la Ley 35/2010**. Como se recordará, este precepto regulaba el abono por el Fondo de Garantía Salarial de una parte de la indemnización, en concreto en una cantidad equivalente **a 8 días de salario**, en relación con aquellos contratos indefinidos suscritos a partir del 18 **de junio de 2010**, cuanto tales contratos se extinguieran por las causas previstas en el Artículo 51 y 52 del E.T. o en el Artículo 64 de la Ley Concursal.

Esta ordenación resulta ser derogada y queda sin efecto a partir del **12 de febrero de 2012**.

- Se deroga, igualmente, la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, por la que se creó el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida.



A este respecto, es necesario recordar que el acuerdo del contenido de la Disposición Transitoria Sexta de éste Real Decreto Ley, los Contratos de Fomento de la Contratación Indefinida celebrados antes del día **12 de febrero de 2012** continuarán rigiéndose por la normativa conforme a la que se suscribieron.

## DISPOSICIONES FINALES

### **PRIMERA.- MODIFICACIONES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

En este apartado, se introducen modificaciones a la regulación existente con anterioridad de la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley, contenida en el art. 37 del E.T., que se concreta en lo siguiente:

- La ausencia por lactancia que corresponde por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, hasta que el menor cumpla 9 meses (Artículo 37.4)
- Se aclara que los titulares del derecho al permiso de lactancia son, en genérico, los trabajadores; es decir, el padre y la madre, si bien sólo puede ejercer el derecho uno solo de ellos en caso de que ambos trabajen (Artículo 37.4)
- La concreción horaria y la determinación del disfrute del permiso de lactancia corresponde al trabajador.

Sin embargo, se prevé que por convenio colectivo, se puedan establecer normas de concreción horaria, tratando de coordinar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador con las necesidades organizativas y de producción de la empresa (Art. 37 c del E.T.)



- Se prevé que por convenio colectivo se pueda acordar una fecha distinta a la legalmente establecida -15 días de antelación- para que el trabajador preavise a la empresa el inicio y finalización del permiso de lactancia o reducción de jornada alternativa (Art. 37.6 del E.T.)

- Reducción de jornada por cuidado legal de un **menor de 8 años** o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no realice una actividad retribuida.

En este caso, se concreta que la correspondiente reducción de jornada de trabajo es la **diaria** (Artículo 37.5 del E.T.)

- En el [Artículo 38.3 del E.T.](#) referente a la regulación de las **vacaciones anuales**, se contempla lo siguiente:

Cuando el periodo de disfrute de las vacaciones coincida con una incapacidad temporal no derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por permiso de maternidad o paternidad, que impida al trabajador el disfrute del periodo vacacional, en todo o en parte, durante el año natural al que correspondan, el mismo podrá disfrutarlas una vez que se termine la situación de incapacidad temporal o de permiso, siempre que no hayan transcurrido **mas de 18 meses**, a partir de fin del año en que las vacaciones se hubieran generado.

### TERCERA.- CHEQUES FORMACIÓN

El Gobierno asume el compromiso de estudiar la conveniencia de, previa consulta a los agentes sociales, crear un cheque de formación con la finalidad de financiar el derecho individual de formación de los trabajadores.



**SEXTA.- ACREDITACION DE SITUACIONES LEGALES DE DESEMPLEO QUE PROVENGAN DE DESPIDO COLECTIVO O SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA.**

A través de esta norma, se añade una **Disposición Adicional Quincuagésimo cuarta** en la Ley General de la Seguridad Social, por la que se regula todo lo relativo a la acreditación de las situaciones legales de desempleo, derivadas de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada reguladas, respectivamente, en los artículos 51 y 47 del E.T.

**DECIMOQUINTA.- FACULTADES DE DESARROLLO.**

El Gobierno asume el compromiso de aprobar antes del próximo **12 de marzo de 2012** un reglamento que desarrolle la materia de despidos colectivos y suspensiones de contrato o reducciones de jornada, contemplados en éste Real Decreto-Ley, sobre todo en las materias referentes al periodo de consultas, información a facilitar a los representantes de los trabajadores, la intervención de la Autoridad Laboral, velando por la efectividad del periodo de consultas, planes de recolocación (cuando exista la obligación de ofrecerlos) y las medidas de acompañamiento social.