

LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

NOTA MONOGRÁFICA ÁREA LABORAL

Julio de 2012

1. Mercado de trabajo: ETT como agencias de colocación	1
2. Contratación	1
3. Clasificación profesional (art. 8 RD Ley v. art. 22 ET)	2
4. Condiciones de trabajo	3
5. Modificación de condiciones de trabajo	3
6. Suspensión del contrato de trabajo (art. 13 RD Ley v. art. 47 ET)	5
7. Extinción del contrato de trabajo	6
8. Negociación colectiva	9
9. Otras cuestiones	10

El 7 de julio se ha publicado en el BOE la Ley 3/2012, de 6 de julio, sobre medidas urgentes del mercado de trabajo con fecha de entrada **en vigor al día siguiente de su publicación, 8 de julio**, que convalida e introduce algunos cambios respecto del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, sobre medidas urgentes del mercado de trabajo.

Dada la extensión tanto del Real Decreto Ley como de la Ley, a continuación se destacan resumidamente los aspectos más relevantes de ambas normas.

I. MERCADO DE TRABAJO: ETT COMO AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Las ETTs podrán actuar como agencias de colocación siempre y cuando cuenten con la correspondiente autorización de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable. Para el resto de entidades, se requiere previa autorización administrativa ((Art. 1 Ley y art. 1 del RD Ley).

2. CONTRATACIÓN

2.1. BONIFICACIONES

- Contratos para la formación y aprendizaje:
 - Nuevos contratos: Se confirma y avanza en la línea de bonificar de manera íntegra o casi íntegra, dependiendo de si la plantilla supera o no los 250 trabajadores, las cotizaciones a la seguridad social.
 - Transformación en indefinidos de cualquier contrato para la formación y aprendizaje: 1.500 euros (1.800 euros en caso de mujeres) anual y por tres años.
- Conversión/transformación en indefinidos de contratos de trabajo en prácticas, de relevo o de sustitución: bonificaciones de la cuota empresarial durante tres años y sólo para empresas con menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación, 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.

2.2. CONTRATO DE APOYO A EMPRENDEDORES

- Las empresas con menos de 50 trabajadores pueden realizar contratos indefinidos a tiempo completo en los que la **duración del período de prueba será en todo caso de 1 año.**
- Además, se prevén una serie de **incentivos fiscales**:
 - Si el primer trabajador de la empresa tiene menos de 30 años: deducción fiscal de tres mil euros.
 - Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50 por ciento del menor de cualquiera de los siguientes importes, (i) la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, o (ii) el importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida. La regulación de estos incentivos se introduce en la Ley del Impuesto sobre Sociedades (art. 43).

- Se disponen una serie de bonificaciones a las cuotas a la Seguridad Social, en caso de contratar a desempleados que pertenezcan a los grupos de jóvenes, mujeres, o mayores de 45 años.
- En todo caso, para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, y, mantener el nivel de empleo en la empresa durante los 12 meses siguientes a la contratación (no se computan a estos efectos la extinciones por causas objetivas o despido disciplinario procedente, ni extinciones por dimisión, muerte, jubilación, incapacidad o expiración del tiempo convenio o realización de obra o servicio). En caso de incumplimiento de estas dos obligaciones el empresario deberá reintegrar los incentivos.
- Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, podrán realizarse contratos indefinidos de apoyo a los emprendedores (DT9ª Ley).

2.3. CONTRATOS TEMPORALES:

- Contrato para la formación (art. 11.2 ET)
 - Se facilita que la formación teórica se pueda impartir en la empresa.
 - Se amplía el trabajo de tiempo efectivo en el segundo y tercer año (85%).
 - Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, podrán realizarse contratos con menores de 30 años (DT9ª RD Ley y Ley).
 - Se podrá suscribir esta modalidad con trabajadores que cursen formación profesional.
- Concatenación de contratos temporales
 - Se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 ET (Art. 17 RD Ley).
 - A los efectos de la suspensión de la prohibición de concatenación de contratos temporales, quedará excluido del cómputo del plazo de 24 meses y del periodo de 30, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012. Sí se computarán, sin embargo, los periodos de servicios transcurridos antes o después de estas fechas (Art. 17.2 Ley).

2.4. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL (ART. 12.4) ET)

- Se permite la realización de horas extraordinarias por cualquier trabajador contrato a tiempo parcial. En todo caso, la suma de estas horas con las ordinarias y las complementarias no podrá igualar la jornada a tiempo completo de un trabajador comparable.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (ART. 8 RDLEY / ART.8 LEY V. ART. 22 ET)

- El referente de clasificación profesional será exclusivamente el grupo profesional. , lo que constituye una modificación relevante a efectos de movilidad funcional (art. 39 ET).
- La D. Ad. 9ª de la Ley dispone un plazo de un año para que los convenios colectivos en vigor adapten su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico.

4. CONDICIONES DE TRABAJO

4.1. PERMISOS RETRIBUIDOS (ART. 2 LEY V. ART. 23 ET)

- Se modifica el artículo 23 ET reconociendo al trabajador un derecho a **permiso retribuido de 20h/año para formación** vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta **cinco años** (Art. 2 Ley). El RDley preveía que la formación debía estar vinculada al puesto de trabajo y el permiso de 20 h/año podía acumularse por un período de hasta 3 años. Podrá entenderse cumplido cuando el trabajador pueda realizar la formación en el marco del plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva, salvo que esté establecida la obligación de dar esa formación por otras leyes.

4.2. TIEMPO DE TRABAJO (ART. 9 LEY V. ART. 34 ET): DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA.

- En defecto de pacto en contrario, **la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo**. El RDley preveía sólo un 5% de la jornada de trabajo como periodo distribuible de forma irregular. El trabajador deberá conocer el **día y la hora** con un **preaviso mínimo de 5 días**.

4.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (DFIª RDLEY)

- **Reducción de jornada y concreción horaria** (Art. 37.6 ET): Los **convenios colectivos podrán establecer**, no obstante, **criterios para la concreción horaria** de la reducción de jornada, **en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas**. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.
- **Adaptación de jornada** (Art. 36.8): Para que el trabajador pueda hacer efectivo este derecho, **se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario**

flexible u otros modos de organización flexible para mejorar la compatibilidad entre el derecho de conciliación y la mejora de la productividad.

- **Vacaciones e IT** (art. 38.3 ET): En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior (*maternidad*) 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**.

5. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

5.1. MOVILIDAD FUNCIONAL (ART. 10 LEY V. ART. 39 ET)

- Se flexibiliza, ampliándola, la “movilidad funcional ordinaria” (no causal y no limitada temporalmente), al causalizarse y limitarse temporalmente la movilidad de funciones que no correspondan al grupo profesional, suprimiendo cualquier referencia a la noción de “categoría profesional equivalente”.

5.2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA (ART. 11 LEY V ART. 40 ET)

- Se **flexibiliza** el entendimiento de la **causa**: Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u **organización técnica o del trabajo en la empresa**, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.
- Se **elimina** la capacidad **suspensiva** que ostentaba la **Autoridad Laboral** en los traslados colectivos.
- **Trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad fuera de su localidad**: se introduce un **derecho preferente a ocupar** otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional en otro centro de trabajo en que sea más accesible dicho tratamiento en las mismas condiciones que se prevé para víctimas de violencia de género y terrorismo.

5.3. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 12 LEY V. ART. 41 ET)

- Se **flexibiliza** el entendimiento de las **causas que legitiman la modificación**: Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u **organización técnica o del trabajo en la empresa**, así como las **contrataciones referidas a la actividad empresarial**.

- **Modificación de acuerdos/pactos colectivos.** → la modificación de acuerdos o pactos colectivos o condiciones disfrutadas por éstos en virtud de pacto de empresa o de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, **sólo será calificada como “modificación colectiva” a los efectos de exigir la sustanciación de un período de consultas cuando en un período de noventa días, afecte al menos a:**
 - Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
 - El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
 - Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
- **De no alcanzarse dichos umbrales, se calificará como individual, y se exige un preaviso de 15 días.**
- En caso de no alcanzarse acuerdo colectivo: la modificación surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación (posterior a la finalización sin acuerdo)
- **Modificación de Convenio Colectivo** (remisión a la nueva redacción del artículo 82.3 ET)
 - Se permite la modificación de las siguientes condiciones de trabajo pactadas en Convenio Colectivo sectorial o de empresa:
 - a. **Jornada de trabajo.**
 - b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
 - c. Régimen de trabajo a turnos
 - d. Sistema de remuneración y **cuantía salarial.**
 - e. Sistema de trabajo y rendimiento.
 - f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
 - g. **Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.**
 - Con relación a las **causas económicas:** se entiende que concurren cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos **ordinarios** o ventas. **En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.** La comparación se llevará a cabo respecto del **mismo trimestre del año anterior** (Art. 14 Ley).
- **Finalización con acuerdo:**
 - Sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

- El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y **su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa**. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.
- **Finalización sin acuerdo:**
 - Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la **Comisión del convenio** que dispondrá de un plazo máximo de **siete días** para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado su intervención o ésta no alcanzara un acuerdo, las partes **deberán** recurrir a los procedimientos hayan de establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la Ley, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.
 - En caso de que no hubieran resultado aplicables los procedimientos mencionados anteriormente o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos** cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, **o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas** en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en **plazo no superior a veinticinco días** a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

6. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (ART. 13 LEY V. ART. 47 ET)

- Se especifica que deben concurrir causas económicas, técnicas, organizativas y de producción para la suspensión de los contratos, en términos similares que para el descuelgue del convenio colectivo.
- **Se suprime la intervención autorizadora de la administración:** Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir del cual

surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

- El período de consultas podrá sustituirse por mediación o arbitraje que deberán respetar el plazo máximo previsto para dichas consultas.
- **Circular de aplicación del Reglamento 801/2011 (procedimiento de regulación de empleo y actuación administrativa en supuestos de traslados colectivos):** Inexistencia de situación legal de desempleo cuando se pactan complementos salariales en supuestos de suspensión de contrato o reducción de jornada. Ahora bien, si se pactan complementos no salariales (porque la empresa abona una cantidad en concepto de indemnización por suspensión), éstos resultan compatibles con la prestación por desempleo (diferente sería que complementara a un subsidio por desempleo, porque entonces merecerían la consideración de salario).¹
- **Prestación por desempleo**
 - **Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada. Bonificaciones:** Art. 15 RD Ley / 15 Ley: solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.
 - **Reposición del derecho a la prestación por desempleo:** Art. 16 RD Ley / 16 Ley. Límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan, entre otras, las siguientes condiciones: a) Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive; b) Que el despido se produzca entre la fecha de entrada en vigor del real decreto-ley (12 de febrero de 2012) y el 31 de diciembre de 2013.
 - DF 6ª RD Ley. **Acreditación de situaciones legales de desempleo** que provengan de despido colectivo, o suspensión del contrato y reducción de jornada.
- **EREs en tramitación y resueltos/vigencia** (DT10ª RD Ley/DT10ª Ley):
 - En tramitación: se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.
 - Los resueltos y con vigencia: se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

7. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

7.1. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR (ART. 50 ET):

- La letra a) queda reducida a las afectaciones a la dignidad, desapareciendo las referencias a la promoción y a la formación profesional.

¹ El desarrollo reglamentario del procedimiento de despido colectivo está previsto que se apruebe y publique en las próximas semanas.

7.2. DESPIDO COLECTIVO (ART. 51 ET)

- Causas económicas: Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos **ordinarios** o ventas. **En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. La comparación deberá realizarse respecto del mismo trimestre del año anterior** (Art. 18 Ley).
- **Finalización del período de consultas sin acuerdo: Se suprime la intervención autorizadora de la administración.**
- La comunicación a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la **información necesaria** para acreditar las causas (Art. 18 Ley).
- El periodo de consultas podrá sustituirse en cualquier momento por mediación o arbitraje si hubiera acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores en este sentido.
- La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que, en ningún caso, no supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente, podrá realizar, a petición conjunta de las partes y durante el período de consultas, actuaciones de mediación que resulten convenientes para buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Asimismo, podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por iniciativa propia (Art. 18 Ley).
- Extinción de contratos sin acuerdo con los representantes: deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.
- El empresario **podrá notificar** la decisión extintiva de forma individual a cada uno de los trabajadores afectados. Art. 18 Ley.
- **Plan Social:** La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

- El **incumplimiento** de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento (a estos efectos, ver nueva redacción del apartado 14 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).
- **Afectados de 50 o más años:** Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.
 - La DF 4ª Ley que modifica la DA 16ª de la Ley 27/2011 en materia de despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 o más años en empresas con beneficios. Deberán efectuar aportaciones al Tesoro Público aquellas empresas que cumplan ciertas condiciones²:
 - Empresas de más de **100** trabajadores o empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores,
 - Afecten a trabajadores de 50 años o mayores,
 - Que la empresa o el grupo de empresas hubiera obtenido beneficios en los 2 ejercicios económicos anteriores.
 - Una novedad de la Ley es que tendrán que hacer aportación al Tesoro Público igualmente las empresas que procedan a la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo que afecten a trabajadores de 50 o más años, si se extinguiera los contratos de trabajo de esos trabajadores, en un plazo menor de un año desde la suspensión temporal de empleo. En este caso, habrá que incluir en la aportación el importe de la reposición de la duración de la prestación por desempleo.
 - El régimen transitorio previsto en las DT 14ª y 12ª de la Ley (i) prevé regímenes distintos en función de la fecha del despido colectivo, dependiendo de si se exige que la empresa o grupo de empresas tenga 500 o 100 trabajadores, y se exija, o no, que el despido afecte al menos 100 trabajadores, y (ii) contempla la aplicación retroactiva de la aportación a los despidos efectuados tras su fecha de entrada vigor (8 julio 2012). En todos los casos es requisito que la empresa o grupo de empresas haya tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores.
 - Las empresas que hayan iniciado despidos colectivos que **incluyan a trabajadores de 50 o más años, entre el 27/4/2011 y el 12/2/2012**, deberán hacer la aportación económica al Tesoro Público, siempre y cuando la empresa tenga más de 500 trabajadores y el

² Está pendiente de aprobación y publicación la normativa que desarrollará la forma de efectuar estas aportaciones al Tesoro Público.

despido haya afectado al menos a 100 trabajadores. No tiene efectos retroactivos más allá del 27/4/2011.

- Las empresas que hayan llevado a cabo despidos colectivos e **individuales** de trabajadores de 50 o más años **entre 12/2/12 y la entrada en vigor de la Ley**, deberán hacer la aportación económica siempre y cuando la empresa tenga más de 500 trabajadores **sin que sea relevante haber afectado a un mínimo de 100 trabajadores**. Retroactivo hasta el 27/4/11, pero no más allá.
 - A partir de la entrada en vigor de la Ley, las empresas de más de 100 trabajadores que lleven a cabo despidos colectivos, individuales y suspensiones y reducciones de jornada (siempre y cuando no haya transcurrido más de un año entre la medida temporal y la extinción del contrato de trabajo) que afecten a trabajadores de 50 o más años, deberán hacer la aportación económica, con efecto retroactivo de tres años, **incluso más allá del 27/4/11**.
- **Despido colectivo en el Sector Público** (DA 2ª Ley v. nueva DA 20 ET)
 - Se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.
 - Causas económicas: se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria **sobrevenida** y **persistente** para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.
 - Prioridad de permanencia para el personal laboral fijo que hubiera adquirido dicha condición a través de un procedimiento selectivo de conformidad con los principios de igualdad, mérito y capacidad.
 - **EREs en tramitación y resueltos/vigencia a 12 de febrero de 2012** (DT10ª Ley):
 - En tramitación: se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio.
 - Los resueltos y con vigencia: se registrarán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.
 - DT11ª Ley: La modalidad procesal prevista en el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social será de aplicación a los despidos colectivos iniciados con posterioridad al 12 de febrero de 2012.

7.3. EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS: POR FALTA DE ADAPTACIÓN Y ABSENTISMO (ART. 52.B Y 52.D ET)

- Se aclara que el tiempo destinado a la formación se considerará tiempo de trabajo efectivo (Art. 18.4 Ley).
- Se elimina el referente acumulativo del 2,5% del índice total de absentismo de la plantilla (RD Ley), y se añade un condicionante respecto del absentismo que alcance el 20% de jornadas hábiles en dos meses consecutivos (el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores deberá alcanzar el 5% de las jornadas hábiles). (Art. 18.5 Ley).

7.4. DESPIDO IMPROCEDENTE (ART. 56 ET)

- **Indemnización** (art. 56.1) → Nuevos despidos → 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades
- **Contratos formalizados con anterioridad a entrada en vigor**
 - **(DT5ª RD Ley – DT 5ª Ley)**: se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.
 - **Contrato de fomento de la contratación indefinida y despido disciplinario improcedente** (DT6ª RD Ley/DT 6ª Ley): en caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la Disposición transitoria quinta de este real decreto-ley.
- **Salarios de trámite** (Art. 56.2), éstos **sólo se asumirán de optarse por la readmisión, no de optarse por la resolución indemnizada**. De ahí que se elimine la posibilidad de consignación.
- **Tratamiento fiscal**. Se modifica (DF 11ª Ley 3/2012) el artículo 7.e) de la Ley IRPF: Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador están exentas del IRPF en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el ET, en su normativa de desarrollo o en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias. Para los supuestos de despidos colectivos o despidos individuales por causas económicas, técnicas organizativas, de producción o por fuerza mayor.
- Se introduce un régimen transitorio en la misma norma tributaria, (DT 22ª Ley IRPF), de forma que gozarán de la exención fiscal las indemnizaciones laborales devengadas por los despidos efectuados entre el 12 de febrero de 2012 y el 8 de julio de 2012, en la cuantía que no exceda de lo que hubiera correspondido en el caso de que el despido hubiera declarado sido improcedente, siempre que el empresario así lo reconozca en el momento de la comunicación del despido, o en cualquier momento

anterior al acto de conciliación y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

8. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

8.1. CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS (ART. 84.2 ET)

- Prioridad no condicionada del Convenio Colectivo empresarial sobre el sectorial. Se hace clara esta falta de condiciones porque el Convenio Colectivo empresarial podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de Convenio Colectivos de ámbito superior (Art. 14.3 Ley).
- Principio de prioridad aplicativa con relación a las siguientes materias:
 - a. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
 - b. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
 - c. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
 - d. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
 - e. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
 - f. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
 - g. Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

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

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

8.2. VIGENCIA Y ULTRACTIVIDAD (ART. 86.3 ET)

- Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter

obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

- **Transcurrido un año 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** (Art. 14.7 Ley). En la redacción del RDLey, el período máximo de ultraactividad era de dos años.
- **Convenio Colectivo ya denunciados.** Norma transitoria (DT4ª Ley): En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor.

9. OTRAS CUESTIONES

- Teletrabajo (art. 6 RDLey / Ley v. art. 13 ET) → se regula el trabajo a distancia: aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa
- Contenido mínimo del Convenio Colectivo: se suprimen las modificaciones introducidas en la Reforma de 2010, simplificándose el contenido mínimo.
- Negociación de Convenio Colectivo (art. 89.2 ET): Se eliminan las referencias a plazos máximos de negociación: En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.»
- Proceso: Agosto. El apartado 4 del artículo 43 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo: “Los días del mes de agosto serán inhábiles, salvo en las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50, 51 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139, impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución”.
- Entidades de crédito:
 - La DA 7ª establece la limitación de las indemnizaciones por terminación del contrato en las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas

financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria. Regla general: no podrán satisfacer en ningún caso indemnizaciones por terminación de contrato que excedan de la menor de las siguientes cuantías: a) dos veces las bases máximas resultantes, respectivamente, de las reglas 3.^a y 4.^a del artículo 5.3.a) del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero; o b) dos años de la remuneración fija estipulada. Salvo excepciones

- Igualmente, la ley regula sobre la extinción del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito por razón de imposición de sanciones; y en materia de suspensión del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito.
- Sobre especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal, véase DA 8^a.

El presente documento es una recopilación de información jurídica elaborado por CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA cuya finalidad es estrictamente divulgativa. En consecuencia, la información y comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno. La información contenida en el presente documento no puede ser objeto de difusión a terceros, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización expresa de CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA. Todo ello a efectos de evitar la incorrecta o desleal utilización de la información que el mismo contiene.
