



Informe ejecutivo sobre el texto definitivo de la Ley tras trasposición de enmiendas al Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

22 de junio de 2012

Índice

I. Consideraciones Previas

II. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

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

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

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

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

- 1.- Clasificación profesional
- 2.- Movilidad Funcional y geográfica
- 3.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo



Informe Jurídico



Manpower*

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

5.- negociación colectiva

6.- reposición el derecho a la prestación por desempleo

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

1.- suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del ET

2.- Extinción del contrato de trabajo

3.- Fondo de Garantía Salarial

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

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

VIII.- Otras Modificaciones



I. Consideraciones Previas

La Comisión de Empleo y Seguridad Social se reunió el pasado jueves, 24 de mayo, desde las 10,30 horas, para debatir, con competencia legislativa plena, el informe de la ponencia sobre el proyecto de ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que fue aprobado por 25 votos a favor y 17 en contra.

La Comisión aprobó 21 enmiendas al articulado, de las que 13 son del Grupo Popular; 1 de IU, ICV/EUiA, CHA; 1 de UPyD y 6 del Grupo Mixto, de las que 5 son de UPN y 1 de Foro Asturias. Además, se aprobaron varias enmiendas transaccionales acordadas por varios grupos parlamentarios.

En concreto, la Comisión aprobó todas las enmiendas que el Grupo Popular mantenía vivas tras las incorporadas en la fase de ponencia; la número 164 de IU, ICV/EUiA, CHA; la 337 de UPyD; la 6 de Foro Asturias; y las número 602, 603, 604, 609 y 611 de UPN.

En su tramitación parlamentaria en el Senado, se han tramitado 574 enmiendas, de las cuales en la Comisión de empleo celebrada el pasado 12 de junio se admitieron 11 de las 12 enmiendas presentadas por el Partido Popular, siendo rechazadas el resto de enmiendas. En la sesión plenaria del Senado celebrada el día 21 de junio se aprobaron dichas enmiendas, incorporándose al texto del proyecto de Ley que ha sido remitido por el Senado para su ratificación por el Congreso de los Diputados, al día de hoy no se ha reunido la mesa del Congreso para establecer el calendario de sesiones, en la que se votará el texto de proyecto de ley para convertirse en Ley.

Como consecuencia, nos permitimos avanzarle el informe jurídico que sintetiza las enmiendas.

El texto en color verde, corresponde a las enmiendas aprobadas en el Congreso de los Diputados.

El texto en color rojo, corresponde a las enmiendas aprobadas en el Senado y pendientes de ratificación por el Congreso de los Diputados.

II. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

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

1.- Intermediación Laboral

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

Las Empresas de Trabajo Temporal podrán operar como Agencias de Colocación, siempre



y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley de Empleo.

Cuando las ETTS actúen como Agencias de Colocación deberán ajustarse a lo establecido en esta ley y sus disposiciones de desarrollo

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

Respecto de las Agencias de Colocación se establece que las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de actuación de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación.

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

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

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

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

3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal autorizadas de acuerdo con su legislación específica. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cuenten con la correspondiente autorización de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable."

En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas usuarias, las ETTS deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en condición de ETT o de Agencia de Colocación



⁸Seis. El apartado 1 del artículo 4 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del modo siguiente

"1. La autoridad laboral que, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de esta Ley, conceda la autorización administrativa llevará un Registro de las Empresas de Trabajo Temporal, en el que se inscribirán las empresas autorizadas, haciendo constar los datos relativos a la identificación de la empresa, nombre de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, domicilio, ámbito profesional y geográfico de actuación, número de autorización administrativa y vigencia de la misma, así como si la empresa de trabajo temporal actúa también como agencia de colocación.

Asimismo serán objeto de inscripción la suspensión de actividades que se acuerde por la autoridad laboral conforme a lo previsto en esta Ley así como el cese en la condición de empresa de trabajo temporal.

Reglamentariamente se determinarán las conexiones que deben existir entre los Registros de Empresas de Trabajo Temporal de los diferentes ámbitos territoriales."⁹

Nueve. Se añade un apartado 1.bis al artículo 16 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:

"1.bis. En el caso de las empresas de trabajo temporal que hubieran presentado una declaración responsable para actuar como agencias de colocación según lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incumplir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo."

La disposición transitoria primera del Proyecto de Ley queda redactada como sigue:

"Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio de actuación de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación.*

Las empresas de trabajo temporal que antes de la entrada en vigor de la presente ley y conforme a lo establecido en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, hubieran presentado ante el Servicio Público de Empleo competente una declaración responsable de que reunían los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa



de desarrollo podrán seguir actuando como agencias de colocación mientras sigan reuniendo dichos requisitos.

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

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario."»

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

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

Si se formaliza con discapacitados no hay límite de edad.

La duración del contrato será de un año mínima y un máximo de 3 años., por Convenio Colectivo se puede establecer una duración mínima de 6 meses.

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

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

La retribución será proporcional al trabajo efectivo y nunca por debajo del S.M.I.

Las empresas que contraten a partir del 13.02.12; bajo esta modalidad a trabajadores inscritos en las oficinas de empleo antes del 01.01.12; tendrán derecho:

- a) Reducción cuotas Empresariales por contingencias comunes



- b) Accidente de trabajo y enfermedades profesionales
- c) Desempleo, FOGASA, y formación profesional

Si la empresa es de menos de 250 trabajadores el 100% caso contrario el 75%.

La transformación en indefinidos 1.500.-€ año durante 3 años, si son mujeres 1.800.-€

En cuanto a la formación profesional, se modifica el artículo 23 del E.T. y como gran novedad se establece que aquellos trabajadores con al menos 1 año de antigüedad tienen derecho a 20 horas anuales e permiso retribuido acumulables hasta 3 años.

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

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

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

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

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

Se regula el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores y está dirigido a PYMES de menos de 50 trabajadores, el contrato será por tiempo indefinido y a jornada completa y siendo el período de prueba de **un año**.

La empresa tendrá los siguientes incentivos fiscales:

a) si el trabajador es menor de 30 años deducción fiscal 3.000.-€

b) si es desempleado::

- Deducción fiscal equivalente al 50% de la prestación por desempleo pendiente de percibir por el trabajador con una serie de requisitos a cumplir.



c) Bonificaciones:

- entre 16 y 30 años bonificación cuota empresarial durante 3 años de 88,33 €/mes de 91,67.-€/mes segundo año y el tercer año de 100.-€/mes
- mayores de 45 años 1.300.-e/año

Para mantener los incentivos hay que mantener al trabajador contratado 3 años.

Excepciones a la formalización de este contrato:

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

2.- Contrato a tiempo parcial

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

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

1. Las remuneraciones percibidas por horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial, sean o no motivadas por fuerza mayor, se tomarán en cuenta para la determinación de la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales.
2. El tipo de cotización por contingencias comunes aplicable a estas remuneraciones será del 28,30 por 100, del que el 23,60 por 100 será a cargo de la empresa y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador.

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

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

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

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será de aplicación a los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, excepto para los comprendidos en los Sistemas Especiales para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y para Empleados de



Hogar establecidos en dicho Régimen General, en el Régimen Especial.

de la Minería del Carbón y para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

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

3.- trabajo a distancia

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

4.- Bonificaciones por conversión de contratos

Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, tendrán derecho a una bonificación de la cuota empresarial de 500.-€ al año durante 3 años y si es mujer de 700.-€

Serán beneficiarios las empresas de menos de 50 trabajadores, los trabajadores autónomos, sociedades laborales y cooperativas.

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

1.- Clasificación profesional

2.- Movilidad Funcional y geográfica

3.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

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

5.- negociación colectiva

6.- reposición el derecho a la prestación por desempleo

1.- Clasificación Profesional y Tiempo de trabajo

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



Desaparece la clasificación por categorías profesionales.

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

2.- Movilidad Funcional y Geográfica

La movilidad funcional se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales.

La movilidad funcional será posible si existen de razones técnicas u organizativas que lo justifiquen. Se ha de comunicar a la representación legal de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

3.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

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



consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, las que afecten a las siguientes materias:

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

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

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

Se consideran de carácter colectivo:

- afecte a 10 trabajadores en empresas de menos de 100
- al 10 % en empresas entre 100 y 300
- a 30 en empresas de más de 300 trabajadores

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

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

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

En cuanto a la distribución irregular de la jornada. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella."

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



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

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

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

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

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

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

En cuanto a las bonificaciones del 50% será aplicable a las suspensiones de contratos de trabajo o reducciones de jornada que se inicien desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

5.- Negociación Colectiva

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

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

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de



perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

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

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

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

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

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.



f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

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

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

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

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley.

Transcurrido 2 años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

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 durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Disposición transitoria cuarta. Vigencia de los convenios denunciados en la fecha de



entrada en vigor de este real decreto-ley.

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

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior.

Respecto a la vigencia de los convenios denunciados se aclara el art 86.3 TRET en el sentido de considerar que los convenios que estuvieran denunciados a partir de la entrada en vigor de esta ley, el plazo de un año al que se refiere el art. 86.3 TRET (tras redacción dada por esta ley) por el que se aplicaría el convenio de ámbito superior, comenzará a computarse a partir de la entrada en vigor de la presente ley.

6.- Reposición del derecho a la prestación por desempleo

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

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

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

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



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

- 1.- suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del ET
- 2.- Extinción del contrato de trabajo
- 3.- Fondo de Garantía Salarial

1.- Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 ET

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

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

A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta a que se refiere el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.”

2.- Extinción del contrato de trabajo

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

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la **disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos**.



Se entiende que concurren causas 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 durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

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

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

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

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

- a) La especificación de las causas del despido colectivo
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el



último año.

d) Periodo previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

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

Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 de esta Ley. Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo



30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

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

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

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

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

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

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

La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Respecto a la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el ámbito del sector público se establece un orden de prelación en los despidos que se realicen en las Administraciones Públicas basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad.



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

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

Disposición transitoria quinta. Indemnizaciones por despido improcedente.

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

2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

Disposición transitoria sexta. Contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley.

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

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

3.- Fondo de Garantía Salarial

En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, una parte de la



indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. No será de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.

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

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

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

"Artículo 124. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.

- a. Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal.
- b. Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.

3. Cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos a los que se refiere el apartado 1 o por la Autoridad Laboral de acuerdo con el artículo 148.b) de esta Ley, una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el



empresario en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva. Estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores, y la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta Ley.

4. La presentación de la demanda por los representantes de los trabajadores o por el empresario suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual del despido.
5. Si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantease demanda de oficio de conformidad con lo previsto en el artículo 148.b) de esta Ley, se suspenderá éste hasta la resolución de aquél. En este supuesto la autoridad laboral estará legitimada para ser parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o el empresario. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio pendiente de resolución.
6. En la misma resolución de admisión a trámite el secretario judicial señalará el día y la hora en que haya de tener lugar la celebración del acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los quince días siguientes a la admisión a trámite de la demanda. En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.
7. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando el empresario no haya



realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta Ley.

Se procede a la modificación de las ejecuciones en las sentencias sobre juicios de conflicto colectivo sobre el art 47 TRET:

La inclusión de suspensiones y reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter colectivo en la modalidad procesal de los conflictos colectivos obliga a otorgar a las sentencias de estos procedimientos un tratamiento paralelo al previsto en el art. 247 LRJS para las ejecuciones colectivas sobre movilidad geográfica o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

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

«Disposición adicional segunda bis (nueva). Extinción por causas objetivas de determinados contratos en las entidades sin ánimo de lucro. La letra e) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada como sigue:

“e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.”»

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

El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, estudiará en un plazo de **seis meses** la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para una más eficaz gestión de la incapacidad temporal.

Disposición adicional quinta. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.



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

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

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

Dos. La **disposición adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada en los siguientes términos:

*"Disposición adicional décima. **Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.***

Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas

Disposición final primera.bis (nueva). Forma del contrato. El apartado 2 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

"2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios."



Disposición final segunda. Cuenta de formación.

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

Disposición final tercera. Cheque formación.

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

Disposición Final Quinta 3 (nuevo). El apartado 4 del artículo 209 de la Ley General de Seguridad Social queda redactado del siguiente modo:

«4. En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.»

4 (nuevo). La letra a) del apartado 5 del artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social queda redactada del siguiente modo:

«a) Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso, el despido sea considerado improcedente y se opte por la indemnización, el trabajador continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibir las con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, siempre que se cumpla lo establecido en el apartado 1 de este artículo, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial.»

Disposición adicional séptima 6 (nuevo). Se incorpora un nuevo apartado 3 en la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, con la siguiente redacción:

«3. Horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial:

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

Los tipos de cotización serán los que establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) La cotización por horas extraordinarias de los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial se computará exclusivamente a efectos de determinar la base reguladora de la pensión de jubilación; de las prestaciones de incapacidad temporal, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes; así como de las prestaciones por maternidad y por paternidad.

Con respecto a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales se estará a



lo establecido con carácter general.

c) Lo dispuesto en este apartado será de aplicación a los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, excepto para los comprendidos en los Sistemas Especiales para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y para Empleados de Hogar establecidos en dicho Régimen General, en el Régimen Especial de la Minería del Carbón y para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

d) Reglamentariamente se determinarán los términos y condiciones para la aplicación de lo dispuesto en este apartado.»

7 (nuevo). Se modifica la redacción de la letra a) del apartado 1 del artículo 7 de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, de la categoría profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral.»

Disposición final decimoquinta ter (nueva). Modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. Con efectos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio:

Uno. Se modifica la letra e) del artículo 7, que queda redactada en los siguientes términos:

«e) Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.»



Dos. Se añade una nueva disposición transitoria vigésima segunda, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición transitoria vigésima segunda. Indemnizaciones por despido exentas.

1. Las indemnizaciones por despidos producidos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y hasta el día de la entrada en vigor de la Ley, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, estarán exentas en la cuantía que no exceda de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, cuando el empresario así lo reconozca en el momento de la comunicación del despido o en cualquier otro 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.

2. Las indemnizaciones por despido o cese consecuencia de los expedientes de regulación de empleo a que se refiere la disposición transitoria décima de la Ley, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, aprobados por la autoridad competente a partir de 8 de marzo de 2009, estarán exentas en la cuantía que no supere cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.»

VIII.- Otras Modificaciones

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

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

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

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

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



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

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

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Disposición Transitoria Tercera.- Los trabajadores afectados por resoluciones, administrativas o judiciales dictadas hasta el 31 de diciembre de 2011 inclusive, que hayan autorizado suspensiones de los contratos de trabajo o reducciones de jornada que se inicien efectivamente a partir del 1 de enero de 2012, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo en los términos y con los límites establecidos en el artículo 16.

B) Se incluye una **nueva disposición transitoria en el Proyecto de Ley**, con la siguiente redacción:

"Disposición transitoria XX. Normas transitorias en relación con los despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.



1. Lo dispuesto en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, en la redacción dada por la presente ley, será de aplicación a los despidos colectivos iniciados a partir de la entrada en vigor de la misma.
2. El importe de la aportación económica que deban efectuar las empresas en aplicación de lo establecido en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 por los despidos colectivos iniciados con posterioridad al 27 de abril de 2011 y con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley, se determinará conforme a los límites y requisitos establecidos en la redacción de dicha disposición aplicable en función de la fecha de inicio del despido colectivo, sin que en ningún caso pueda incluirse en dicho importe el correspondiente a las prestaciones o subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad que hayan sido despedidos por las empresas obligadas al pago de aquella con anterioridad al 27 de abril de 2011.
3. No obstante lo establecido en la disposición transitoria décima, para la determinación del importe de la aportación a que se refiere el apartado anterior respecto de los trabajadores afectados por resoluciones complementarias de la principal, en expedientes de regulación de empleo iniciados antes del 12 de febrero de 2012, que autoricen la ampliación del número de extinciones o suspensiones de contratos o de reducción de jornada, se tomará como fecha de inicio del despido colectivo la de la solicitud de la resolución complementaria que finalmente autorice la ampliación del número de extinciones o suspensiones de contratos o reducciones de jornada, siempre que dicha solicitud sea posterior al 12 de febrero de 2012.
4. C) Se incluye una nueva disposición transitoria en el Proyecto de Ley, con la siguiente redacción:

"Disposición transitoria XY. Normas transitorias en relación con las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

1. Lo establecido en la disposición adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada a la misma por la presente ley, se aplicará a los convenios colectivos que se suscriban a partir de la entrada en vigor de esta ley.

2. La citada disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores se aplicará a los convenios colectivos suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta ley en los siguientes términos:

- a) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se produzca después de la fecha de entrada en vigor de esta ley, la aplicación se producirá a partir de la fecha de la citada finalización.



- b) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se hubiera producido antes de la fecha de entrada en vigor de esta ley, la aplicación se producirá a partir de esta última fecha."

En materia de pensiones de Jubilación se precisa que se restringe la integración de lagunas de cotización en las pensiones de jubilación:

La integración de lagunas incorporada en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, introduce elementos distorsionantes en el sistema en la medida en que puede ser más rentable presentar lagunas de cotización que incorporar periodos cotizados.

Asimismo **se potencia la participación en el diseño del subsistema de Formación Profesional para el empleo de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.**