

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA

REAL DECRETO LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, SOBRE MEDIDAS URGENTES DEL MERCADO DE TRABAJO

NOTA MONOGRÁFICA I ÁREA LABORAL

Febrero 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)	6
7. Extinción del contrato de trabajo	6
8. Negociación colectiva	9
9. Otras cuestiones	10

El 11 de febrero se ha publicado en el BOE el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, sobre medidas urgentes del mercado de trabajo, que ha entrado en vigor el 12 de febrero.

Dada la extensión del Real Decreto Ley, a continuación destacamos de manera sucinta los aspectos más relevantes de dicho Real Decreto.

I. MERCADO DE TRABAJO: ETT COMO AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Las ETTs podrán actuar 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 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo. Para el resto de entidades, se requiere previa autorización administrativa (art. 1 del RDL)

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 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**:
 - Contrato a menor 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 de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación (se concretan una serie de requisitos configuradores de este supuesto, ver RD Ley).
- 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, 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, procediendo en caso de incumplimiento (no se considera causa de extinción imputable al trabajador) de esta obligación a su reintegro.

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 30ª años (DT9ª RD Ley)
- Encadenación de contratos temporales
 - Se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 ET.
- La flexibilidad interna tiene 3 conceptos sustanciales: tiempo de trabajo, funciones y salario.

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 V. ART. 22 ET)

- El referente de clasificación profesional será exclusivamente el grupo profesional. Modificación relevante a efectos de movilidad funcional (art. 39 ET).
- La D. Ad. 9ª del RD 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 (23 ET)

- Se modifica el artículo 23 ET reconociendo al trabajador un derecho a **permiso retribuido de 20h/año para formación** vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un período de hasta tres años.

4.2. TIEMPO DE TRABAJO (ART. 9 RDLEY 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 5 por ciento de la jornada de trabajo.**

4.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (DFI^a RDLEY)

- **Reducción de jornada y concreción horaria** (Art. 37. 5 y 37.6 ET):
 - Se especifica que la reducción de jornada del artículo 37.5 deberá hacerse sobre la jornada **diaria** del trabajador o trabajadora.
 - 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.
- **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 RDLEY V. ART. 39 ET)

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

5.2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

- Se **flexibiliza** el entendimiento de la **causa**: 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.
- Se **elimina** la capacidad **suspensiva** que ostentaba la **Autoridad Laboral** en los traslados colectivos.

5.3. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 12 RDLEY 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 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 → pre-aviso 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 Cco** (remisión a la nueva redacción del artículo 82.3 ET)
 - Se permite la modificación de las siguientes condiciones de trabajo pactadas en Cco 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 de esta Ley.
 - 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 o ventas. **En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.**
- **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 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.
- **Finalización sin acuerdo:**
 - 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, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, 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 las partes no se hubieran sometido a 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 RDLEY V. ART. 47 ET)

- **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.
- **Prestación por desempleo**
 - **Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada. Bonificaciones:** *art. 15 RD 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.* 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 de este real decreto-ley y el 31 de diciembre de 2013.
 - DF6ª 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 RDLeY):**
 - 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.

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.

7.2. DESPIDO COLECTIVO (ART. 51 ET)

- **Causa 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 o ventas. **En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.**
- **Finalización del período de consultas sin acuerdo:** **Se suprime la intervención autorizadora de la administración**

- o 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.
- o 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.
- o **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 . apartado 14 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado
- o **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.
 - Ver DF4ª del RD Ley que modifica la DA16ª de la Ley 27/2011 en materia de despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 o más años en empresas con beneficios.
 - DT12ª RD Ley: **Normas transitorias** sobre las aportaciones económicas de las **empresas con beneficios** que realicen despidos colectivos. Las empresas afectadas por la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que hayan realizado despidos colectivos ya autorizados por la autoridad laboral antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, únicamente deberán efectuar las aportaciones económicas a que se refiere dicha disposición cuando las resoluciones que hayan autorizado las extinciones afecten, al menos, a 100 trabajadores.
- o **Despido colectivo en el Sector Público** (D.Ad. 2ª del RDL v. nueva D.Ad. 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 en las mismas 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.
- **EREs en tramitación y resueltos/vigencia** (DT10ª RDLeY):
 - 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 RDLeY: 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 a la entrada en vigor de este real decreto ley

7.3. EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS: ABSENTISMO (ART. 52.D ET)

- Se elimina el referente acumulativo del 2,5% del índice total de absentismo de la plantilla.

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 RDLeY)**: 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 RDLeY): 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.

8. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

- o Prioridad no condicionada del Cco empresarial sobre el sectorial. 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.

- o 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)

- o 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.

- **Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.**
- **Cco ya denunciados.** Norma transitoria (DT4^a):. 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 ET, en la redacción dada al mismo por este real decreto-ley empezará a computarse a partir de su entrada en vigor.

9. OTRAS CUESTIONES

- Teletrabajo (art. 6 RDL 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 Cco: se suprimen las modificaciones introducidas en la Reforma de 2010, simplificándose el contenido mínimo.
- Negociación de Cco (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: «4. 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 el marco de los procedimientos de despido colectivo.»
- Entidades de crédito:
 - véase la DA7^a con relación a 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, véase la regulación 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 DA8^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.
