

# laboral

3-2012  
Febrero, 2012

## **REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL**

En el presente documento de Novedades se recogen, de forma sumaria, los aspectos más relevantes del **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral** que ha entrado en vigor el 12 de febrero de 2012.

### **1. OBJETO Y FINALIDAD DE LA NORMA**

El Real Decreto-ley tiene por objeto establecer un marco jurídico-laboral claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo y está basado, fundamentalmente, en los siguientes pilares:

- Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.
- Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.
- Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo.
- Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.

### **2. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL**

#### **2.1 Nuevo régimen de los despidos colectivos**

##### **2.1.1 Previsiones generales**

El Real Decreto-ley aborda una serie de importantes modificaciones en el régimen de los despidos colectivos, tanto en lo que respecta a sus causas, como a su procedimiento, siendo especialmente destacable el hecho de que desaparece la necesidad de autorización administrativa previa.

Asimismo, el Gobierno aprobará en el plazo de un mes un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada que desarrolle las previsiones de esta norma con especial atención al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario.

Respecto a las causas legales, las principales novedades y aspectos de interés son los siguientes:

- 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 (la mención a las ventas es novedosa). Se objetiviza la concurrencia de la causa, en la medida en que se prevé que, en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.
- 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.
- Causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La definición de dichas causas es de aplicación igualmente a los despidos objetivos individuales. Se eliminan de la norma las referencias a la razonabilidad de la medida.

En relación con el procedimiento legal, las modificaciones más destacables son las siguientes:

- Se mantiene el periodo de consultas en los periodos establecidos por la normativa precedente (15 días en empresas de menos de 50 empleados y 30 días en el resto), que versarán, 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 un escrito dirigido a los representantes legales de los trabajadores, y se hará llegar una copia del mismo a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos: (i) causas del despido, (ii) número y clasificación profesional de los trabajadores

afectados, (iii) número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, (iv) periodo para la realización de los despidos y (v) criterios de designación de los afectados. La comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo.

- Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad, adicionales a la prioridad de los representantes de los trabajadores.
- 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 que deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días.
- Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo: (i) en caso de acuerdo se trasladará copia íntegra del mismo y (ii) si no existe acuerdo se 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.
- Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados siguiendo los requisitos de los despidos objetivos individuales. 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 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, por un periodo mínimo de 6 meses, y que incluya medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada y búsqueda activa de empleo. Esta previsión no será de aplicación a las empresas en concurso.

El incumplimiento de la anterior obligación 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, así como a la imposición de sanciones muy graves conforme al nuevo art. 8.14 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

### 2.1.2 Previsiones en relación con el Sector Público

En el marco del Sector Público y a los efectos de despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, 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.

Por su parte se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

### 2.1.3 Procedimiento especial de impugnación de los despidos colectivos

En consonancia con la nueva redacción del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores se establece un nuevo proceso relativo a la impugnación de los despidos colectivos regulado en el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, de aplicación a los despidos colectivos iniciados con posterioridad a la entrada en vigor de la norma, cuyos principales aspectos desarrollamos a continuación:

- La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales o sindicales de los trabajadores por los siguientes motivos: (i) que no concurra la causa legal indicada en la comunicación escrita, (ii) que no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores relativos al periodo de consultas y a los expedientes de fuerza mayor, respectivamente, o (iii) que la decisión extintiva se hubiese adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- Para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso (conciliación, mediación, reclamación previa, etc) y deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el período de consultas. A estos efectos los días del mes de agosto tendrán la consideración de hábiles.
- Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. De hecho, se requerirá al empresario para que, en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo y asimismo notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados la existencia del proceso, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia. Transcurrido el plazo de diez días hábiles desde la finalización del plazo para interponer la demanda, el secretario judicial citará a las partes al acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los 15 días siguientes.

La sentencia se pronunciará declarando la decisión extintiva:

- Ajustada a Derecho: 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.
- Nula: cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, 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, o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- No ajustada a Derecho: cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se aplicará la modalidad procesal prevista para la extinción objetiva con determinadas especialidades. Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores, aquel se suspenderá hasta la resolución de esta última demanda.

#### 2.1.4 Despidos colectivos en empresas con beneficios que afecten a empleados de 50 o más años de edad

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, en la que se establece la obligación de realizar aportaciones económicas al Tesoro Público que hayan realizado despidos colectivos ya autorizados por la autoridad laboral antes de la entrada en vigor de la norma, únicamente deberán efectuar dichas aportaciones económicas cuando las resoluciones que hayan autorizado las extinciones afecten, al menos, a 100 trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, el Real Decreto-ley da una nueva redacción a la mencionada disposición adicional en los siguientes términos:

- Las empresas que realicen despidos colectivos, que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que concurran las siguientes circunstancias: (i) que sean realizados por empresas de más de 500 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores, (ii) que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad (sin requerirse ningún número mínimo de trabajadores afectados) y (iii) que, aún concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que forme parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios

económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.

- Para el cálculo de la aportación económica, se tomarán en consideración el importe de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores incluidas las cotizaciones realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes realizados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador (que no sea finalización de contrato temporal) siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o posteriores al inicio del despido colectivo.

Se excluirán, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años de edad afectados que hubieran sido objeto de recolocación en los seis meses siguientes.

- El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido en la siguiente tabla sobre cada uno de los conceptos que se indican a continuación:

PORCENTAJE DE TRABAJADORES AFECTADOS DE 50 O MÁS AÑOS EN RELACIÓN CON EL NÚMERO DE TRABAJADORES DESPEDIDOS	PORCENTAJE DE BENEFICIOS SOBRE LOS INGRESOS	NÚMERO DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA		
		Más de 2.000	Entre 1.000 y 2000	Entre 501 y 999
Más del 35%	Más del 10%	100%	95%	90%
	Menos del 10%	95%	90%	85%
Entre 15% y 35%	Más del 10%	95%	90%	85%
	Menos del 10%	90%	85%	80%
Menos del 15%	Más del 10%	75%	70%	65%
	Menos del 10%	70%	65%	60%

- Cuantía total efectivamente abonada por prestaciones por desempleo de nivel contributivo generadas total o parcialmente en virtud de las cotizaciones acreditadas en la empresa que promovió su despido.
- Cuantía total efectivamente abonada por cotizaciones a la Seguridad Social durante el periodo de percepción de las mismas.

- Un canon fijo por cada trabajador que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir el subsidio por agotamiento de la misma o el de mayores de 52 años, calculado mediante la totalización durante un periodo de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento. También se hará efectivo el canon fijo por cada trabajador que acceda directamente al subsidio por desempleo.
- Cuando el despido colectivo implique la cesación total de la actividad de la empresa en el territorio español, se podrán adoptar las medidas cautelares para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica, aún cuando esta no haya sido objeto de cuantificación y liquidación con carácter previo.

#### 2.1.5 Régimen transitorio

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

Igualmente los expedientes resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de la norma se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

## 2.2 Novedades en materia de despidos individuales

El Real Decreto-ley establece una nueva regulación para el caso de despido improcedente. En este sentido, la empresa podrá optar en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, entre:

- La readmisión del trabajador, caso en el que se tendrá derecho a los salarios de tramitación 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 (anteriormente la indemnización prevista era de 45 días de salario por año de servicios con el límite de 42 mensualidades). Se prevé expresamente que 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. La nueva norma no contempla los salarios de tramitación en caso de opción por la indemnización, salvo en el supuesto de representante de los trabajadores o delegado sindical.

La indemnización por despido mencionada anteriormente aplicará a los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor de la norma. Respecto a los contratos formalizados con anterioridad la indemnización 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 la norma ya resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

Los contratos de fomento de la contratación indefinida continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron, sin perjuicio de lo cual en caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente se calculará conforme lo indicado en el párrafo anterior.

### **2.3 Otras modificaciones en materia de despidos objetivos**

La norma modifica, igualmente dos de las causas de extinción por despidos objetivos individuales:

- Para que pueda procederse a la extinción por ineptitud sobrevenida, el empresario deberá ofrecer previamente al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones en su puesto. Durante la formación, el contrato quedará suspendido sin perjuicio de seguir percibiendo su salario medio. La extinción no podrá ser acordada hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o se finalizó la formación.
- La extinción por faltas de asistencia al trabajo se desvincula del índice de absentismo total en el centro de trabajo, tomándose en consideración únicamente los datos de absentismo del empleado.

### **2.4 Finalización de la suspensión temporal de la prohibición del encadenamiento de contratos temporales**

La aplicación del art 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, que preveía que adquirían la condición de trabajadores fijos aquéllos que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, directamente o a través de empresas de trabajo temporal, queda únicamente suspendida hasta el 31 de diciembre de 2012 (inicialmente se preveía su suspensión hasta el 31 de agosto de 2013).



## **2.5 Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)**

Se modifica el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la asunción por parte del FOGASA de parte de la indemnización por extinciones en empresas de menos de 25 trabajadores.

En lo sucesivo, el FOGASA resarcirá a las empresas de menos de 25 trabajadores en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año, en caso de extinciones por despido colectivo, en el seno del concurso o por cualquier causa de despido objetivo (anteriormente se acotaba únicamente a los despidos objetivos del art. 52.c ET, esto es los relativos a causas económicas, técnicas, organizativas y productivas). Se clarifica igualmente que en caso despido improcedente no procederá el resarcimiento.

## **3. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO**

### **3.1 Clasificación profesional y movilidad funcional**

Las categorías profesionales desaparecen del sistema de clasificación profesional, quedando el grupo profesional como única referencia. Los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico, en el plazo de un año.

Se deberá asignar al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Respecto a la movilidad funcional se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y, en consonancia con las nuevas previsiones de clasificación profesional, deja de referirse a categorías.

En este sentido, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

### 3.2 Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Las novedades fundamentales en el marco de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo son las siguientes:

- Considera razones económicas, técnicas, organizativas o de producción las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Previamente la norma se refería a que *“la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.”*
- Se menciona expresamente, junto al sistema de remuneración, la posibilidad de modificación de la “cuantía salarial”.
- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores, no solo por acuerdo o pacto colectivo o por decisión unilateral del empresario, sino igualmente por contrato de trabajo.
- La consideración de la modificación con carácter individual se basará en que no se alcancen los umbrales señalados para las modificaciones colectivas en el periodo previsto a dichos efectos. En los supuestos de modificación sustancial individual la decisión debe ser notificada por el empresario con una antelación de quince días (anteriormente 30 días).
- Se amplían los casos en que el trabajador puede resolver el contrato de forma indemnizada. Con la nueva redacción dicha extinción procede en todos los supuestos que se mencionan en el art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en la modificación del sistema de trabajo y rendimiento.
- Se mantiene la posibilidad de delegar la representación en una comisión de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector.
- La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación. Con anterioridad, el plazo para que surtiera efectos era de 30 días.
- Los supuestos de modificación de condiciones de trabajo previstas en Convenio Colectivo se regirán por el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (descuelgue de condiciones), cuyos principales aspectos desarrollamos más adelante.

Por último, se reformula el art. 50 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la extinción del contrato por voluntad del trabajador que procederá cuando se lleven a cabo modificaciones sustanciales incumpliendo el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador (anteriormente también mencionaba como causa que la modificación redundara en perjuicio de su formación profesional).

### 3.3 Descuelgue de las condiciones de convenio

El nuevo art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores prevé la posibilidad de inaplicación de condiciones de convenio (ya sea de sector o de empresa) cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, previo desarrollo de un periodo de consultas conforme a las previsiones de modificaciones sustanciales.

Las materias objeto de inaplicación son las siguientes: (i) jornada de trabajo, (ii) horario y la distribución del tiempo de trabajo, (iii) régimen de trabajo a turnos, (iv) sistema de remuneración y cuantía salarial, (v) sistema de trabajo y rendimiento, (vi) funciones, que excedan de los límites del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y (vii) mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A los efectos de la inaplicación se entiende que concurren las causas legalmente previstas cuando:

- 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 dos trimestres consecutivos.
- 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.
- Causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa y deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

Para el caso de desacuerdo durante la negociación se establecen mecanismos de recurso a la Comisión Paritaria, y cuando ésta no alcanzara un acuerdo, a los procedimientos previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación. Finalmente, si el periodo de consultas concluye sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los

procedimientos anteriores, o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (caso de centros de trabajo en más de una comunidad autónoma), o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

### 3.4 Negociación colectiva

#### 3.4.1 Concurrencia de convenios

Se mantiene el principio de que un convenio no pueda ser afectado durante su vigencia por convenios de ámbito distinto, si bien se hace la salvedad de las previsiones en materia de prioridad aplicativa del convenio de empresa.

En este sentido, se concede prioridad aplicativa a las condiciones establecidas en un convenio de empresa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos.

#### 3.4.2 Vigencia de los convenios

Se introduce la previsión de que, durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos legitimados podrán negociar su revisión. Igualmente se establece que transcurridos dos años desde la denuncia del mismo 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. Con anterioridad se preveía que en defecto de acuerdo, se mantenía la vigencia del mismo.

Para los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados en la fecha de entrada en vigor de la norma, el plazo de dos años se computará desde dicha entrada en vigor.

#### 3.4.3 Inicio de negociación del convenio colectivo

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de inicio de negociación, se debe proceder 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.

#### 3.4.4 Contenido mínimo de los convenios colectivos

Se modifica la relación de materias que configuran el contenido mínimo de los convenios colectivos, que se circunscribe a: (i) la determinación de las partes que los conciertan, (ii) el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, (iii) los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo adaptando, en su caso, los procedimientos de los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos, (iv) la forma y condiciones de denuncia del convenio, así como el plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia y (v) la designación de una comisión paritaria y establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

### 3.5 Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

#### 3.5.1 Nueva regulación

El procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada aprobado por el Real Decreto-ley, aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados, consiste básicamente en:

- Comunicación a la autoridad laboral competente y apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días. La autoridad laboral dará traslado a la gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días.
- Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión (previamente se encontraba sometido a decisión de la autoridad laboral).

- Se suprime la mención a la razonabilidad de la medida y la superación de la situación coyuntural.
- Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. También podrá ser impugnado el acuerdo por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo si se pretende la obtención indebida de las prestaciones.
- Los mecanismos de suspensión mencionados no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.
- Las decisiones empresariales relativas a la suspensión de los contratos de trabajo o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, serán impugnables ante la jurisdicción social mediante el proceso previsto para la impugnación de las decisiones de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Cuando afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos para los despidos colectivos se tramitará a través del proceso de conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. Se declarará nula la decisión empresarial adoptada, entre otros motivos, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas.

### 3.5.2 Bonificaciones en caso de suspensiones de contratos o reducciones de jornada

Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, por el periodo que dure la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador. Estas bonificaciones serán aplicables a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Estas bonificaciones se condicionan al mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso de incumplimiento de esta obligación, se deberán reintegrar las bonificaciones sin perjuicio de las posibles sanciones, si bien no se considerará incumplida la obligación en casos de despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado la bonificación quedarán excluidas por un periodo de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. La exclusión afecta a un número de contratos

igual al de las extinciones producidas y se computará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia o de la extinción derivada del despido colectivo.

La norma se remite, igualmente, a determinadas previsiones sobre los requisitos y exclusiones de la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo.

### 3.5.3 Reposición del derecho a la prestación por desempleo.

Se recupera la posibilidad de reposición de las prestaciones de trabajadores afectados por regulaciones de empleo temporales o suspensiones cuyos contratos hayan quedado extinguidos posteriormente por despido objetivo, o despido colectivo, incluidas las extinciones en el marco de un concurso.

Los mismos tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones: (i) 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 y (ii) que el despido se produzca entre la fecha de entrada en vigor de la norma y el 31 de diciembre de 2013.

Los trabajadores cuyo contrato de trabajo se hubiera extinguido con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la norma, en los supuestos mencionados y que previamente hubieran sido afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión o de reducción de jornada, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo, en los términos y con los límites establecidos en la normativa vigente en el momento en que se produjo el despido o la resolución administrativa o judicial que autorizó la extinción del contrato.

## 3.6 Movilidad geográfica

Las novedades en relación con la regulación previa en materia de movilidad geográfica son las siguientes:

- Considera razones económicas, técnicas, organizativas o de producción 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. Previamente la norma se refería a que contribuyeran *“a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos”* que favoreciera *“su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”*.
- Se suprime la posibilidad de que, en determinados supuestos, la autoridad laboral ordene la ampliación del plazo de incorporación y paralice el traslado, que se encontraba contemplada en la normativa precedente.

- Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de determinados colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad, además de las ya establecidas para los representantes de los trabajadores.

### **3.7 Distribución irregular de la jornada**

Se establece como regla general, en defecto de pacto en contrario, que la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 por ciento de la jornada de trabajo, respetando en cualquier caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

## **4. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO**

### **4.1 Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores**

Se crea una nueva modalidad contractual por tiempo indefinido y a jornada completa destinada a facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, aplicable a las empresas que tengan menos de 50 trabajadores.

El contrato se regirá por las normas generales del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que el periodo de prueba aplicable sea de un año. El contrato deberá formalizarse por escrito en el modelo que se establezca a tales efectos.

No podrá concertar este contrato la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del mismo, hubiera realizado extinciones por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o procedido a un despido colectivo. Esta limitación afectará únicamente a las extinciones posteriores a la entrada en vigor de esta norma y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y el mismo centro o centros de trabajo.

El contrato permitirá aplicar los siguientes incentivos fiscales:

- En el supuesto de que el primer contrato de trabajo concertado por la empresa se realice con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de tres mil euros.
- Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal por un importe equivalente al 50 % de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades, y de acuerdo con las siguientes reglas: (i) el trabajador deberá haber



percibido la prestación durante, al menos, tres meses, (ii) el importe de la deducción quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias posteriores y (iii) la empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir.

El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación. Si no compatibilizara la prestación se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación.

Con independencia de los incentivos fiscales, las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de Empleo darán derecho a bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social en los siguientes supuestos:

SUPUESTO	PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO
<b>Desempleados entre 16 y 30 años inclusive</b>	83,33 euros/mes (1.000 euros/año). Incrementado en 8,33 euros/mes (100 euros/año) en caso de mujeres en sectores en que este colectivo esté menos representado	91,67 euros/mes (1.100 euros/año). Incrementado en 8,33 euros/mes (100 euros/año) en caso de mujeres en sectores en que este colectivo esté menos representado	100 euros/mes (1.200 euros/año) Incrementado en 8,33 euros/mes (100 euros/año) en caso de mujeres en sectores en que este colectivo esté menos representado
<b>Mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores</b>	108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante cada uno de los tres años 125 euros/mes (1.500 euros/año) en el caso de mujeres en sectores en que este colectivo esté menos representado		

Las bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones supere el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Para la aplicación de los incentivos deberá mantenerse el empleo del trabajador contratado al menos tres años, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro. No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Serán de aplicación las previsiones en la sección 1.ª del capítulo I de la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo salvo en lo dispuesto en lo relativo a las exclusiones derivadas de extinciones de contratos. A efectos del número de trabajadores se tendrá en cuenta aquellos en plantilla en el momento de producirse la contratación.

#### 4.2 Modificación del régimen del contrato a tiempo parcial

Sin perjuicio del mantenimiento de la regulación de las horas complementarias, expresamente se permite la realización de horas extraordinarias, cuyo número será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

En cualquier caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Estas horas computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones, conforme se recoge en la Disposición Final Novena de la norma.

#### 4.3 Teletrabajo

Se modifica la redacción del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, que regulaba el trabajo a domicilio, para dar cabida a los supuestos de teletrabajo, pasándose a denominar “trabajo a distancia”. Se incide en que la actividad sea de forma preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por el trabajador, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. Se elimina la previsión sobre que este trabajo se realiza sin vigilancia del empresario.

El acuerdo debe formalizarse por escrito y tanto si el mismo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas relativas a la copia básica del contrato de trabajo.

Respecto a los derechos de los trabajadores a distancia:

- Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que acudan a los centros de trabajo, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. Se incluye el acceso a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional, a cuyos efectos la empresa deberá proporcionar los medios necesarios. Igualmente, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informarse de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.
- Asimismo, podrán ejercer los derechos de representación colectiva y, a estos efectos deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.
- Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 4.4 Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos

Se prevé una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 41,67 euros/mes (500 euros/año), y en el caso de mujeres de 58,33 euros/mes (700

euros/año), para las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Esta medida es de aplicación a las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Como en otros programas de bonificaciones, serán de aplicación las previsiones en la sección 1.<sup>a</sup> del capítulo I de la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo.

## **5. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES**

### **5.1 Novedades en materia de Empresas de Trabajo Temporal**

Se modifican tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley 14/1994 de Empresas de Trabajo Temporal y la Ley 56/2003, de empleo, a los efectos de permitir que las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) puedan operar como agencia de colocación, siempre y cuando presenten una declaración responsable al servicio público de empleo competente mediante la cual se manifieste que cumplen con los requisitos establecidos legal y reglamentariamente. En este sentido cuando las ETT actúen como agencias de colocación deberán ajustarse a la normativa propia de las mismas, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.

Igualmente se prevé que el vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización para actuar como agencias de colocación sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la estimación de la solicitud por silencio administrativo (anteriormente suponía la desestimación).

De forma transitoria, las ETT 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 Empleo, y su normativa de desarrollo.

### **5.2 Formación profesional. Contrato para la formación y el aprendizaje**

#### **5.2.1 Derecho a la formación**

Las novedades fundamentales en materia de formación son las siguientes:

- Se añade, como contenido básico del derecho a la promoción profesional y formación del trabajador, la formación dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, que correrá a cargo de la

empresa, sin perjuicio de los posibles créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a esta formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

- Asimismo, los trabajadores con al menos un año de antigüedad tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.
- La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, en la que los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las correspondientes anotaciones. El Gobierno desarrollará reglamentariamente la mencionada cuenta de formación. Igualmente se evaluará la conveniencia de crear un cheque formación para financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.
- El programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo pasa a ser aplicable a todas las empresas cualquiera que sea el tamaño de la plantilla (anteriormente se restringía a empresas con plantilla de hasta 100 empleados).

#### 5.2.2 Contrato para la formación y el aprendizaje

Se modifica la figura del contrato para la formación y el aprendizaje, fundamentalmente en los siguientes aspectos:

- Respecto a su duración, la misma se prevé inicialmente entre uno y tres años. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.
- La prohibición de contratar bajo la misma modalidad por la misma o distinta empresa se restringe a la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, permitiéndose, por el contrario en caso de tratarse de una distinta.
- Respecto a la formación inherente al contrato, se prevé expresamente que se podrá recibir en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red de formación profesional.

- El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 % durante el primer año, y al 85 %, durante el segundo y tercer año (previamente se establecía en el 75% durante toda su duración).
- Transitoriamente, hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15 % podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo legalmente previsto, de 25 años.
- Las disposiciones transitorias séptima y octava de la norma establecen los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa de los contratos vigentes y los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor de la norma, respectivamente.

### 5.2.3 Reducciones de cuotas

Se prevén igualmente reducciones de cuotas a la Seguridad Social en los siguientes supuestos:

- Contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir de la entrada en vigor de esta norma con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012: reducción de las cuotas empresariales por contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional en los siguientes porcentajes: (i) 100 % en caso de empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o (ii) del 75 % para las restantes empresas. También se reducirá el 100 % de la cuota obrera durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.
- En caso de transformación en contratos indefinidos de los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración: reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.
- Las anteriores reducciones se registrarán, en cualquier caso, por los requisitos y previsiones de la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo.

## 6. OTRAS DISPOSICIONES DE INTERÉS

### 6.1 Normas aplicables en las entidades de crédito

#### 6.1.1 Indemnizaciones por terminación del contrato:

Las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB), no podrán satisfacer en ningún caso indemnizaciones por terminación de contrato que excedan de la menor de las siguientes cuantías: (i) 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, es decir 600.000 euros para las entidades participadas mayoritariamente por el FROB y 1.200.000 euros para las que sin hallarse mayoritariamente participadas por el FROB reciban apoyo financiero del mismo o (ii) dos años de la remuneración fija estipulada.

Se exceptúa de la regla anterior el caso de aquellos administradores y directivos que se hubiesen incorporado con posterioridad o de forma simultánea a la toma de participación o apoyo financiero del FROB, en cuyo caso el Banco de España, a la vista de las condiciones contractualmente estipuladas y de los resultados del plan de saneamiento, podrá autorizar cantidades superiores pero siempre con el límite de dos años de la remuneración fija originariamente estipulada.

#### 6.1.2 Extinción del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito por razón de imposición de sanciones

La imposición de las sanciones a que se refiere el artículo 12.1 de la Ley 26/1988 sobre Disciplina e Intervención de las Entidades de Crédito a las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito en virtud de un contrato de trabajo (incluida alta dirección), se considerará, a efectos de la legislación laboral, como incumplimiento contractual grave y culpable y, por tanto, causa de despido disciplinario, y podrá dar lugar a la extinción del contrato por el empresario.

Asimismo, la imposición de tales sanciones se considerará como causa justa de extinción o resolución de aquellos contratos que tengan una naturaleza distinta de la laboral.

La extinción de los contratos de los administradores o directivos por las anteriores causas, no dará derecho a éstos a la percepción de indemnización de ningún tipo, cualquiera que sea su cuantía o su forma, y con independencia de la norma, contrato, acuerdo, o pacto individual o colectivo, ya sea de carácter laboral, civil o mercantil, que prevea el pago de la indemnización.

### 6.1.3 Suspensión del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito

El contrato de las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito podrá suspenderse por las siguientes causas: (i) cuando, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 26/1988 sobre Disciplina e Intervención de las Entidades de Crédito, se disponga la suspensión provisional de las personas que, aparezcan como presuntos responsables de infracciones muy graves y (ii) cuando el Banco de España acuerde la sustitución provisional de los órganos de administración o dirección de la entidad de crédito en los supuestos previstos en los párrafos c) y d) del artículo 7.1 del Real Decreto-ley 9/2009, de 26 de junio, sobre reestructuración bancaria y reforzamiento de los recursos propios de las entidades de crédito.

La suspensión del contrato tendrá la misma duración que la suspensión provisional o la sustitución provisional acordadas y supondrá la exoneración recíproca de las obligaciones de trabajar o prestar servicios y de remunerar por el trabajo o por la prestación de servicios.

## 6.2 Especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal

El Real Decreto-ley establece una serie de medidas de aplicación al sector público estatal definido en el artículo 2.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, con excepción de las entidades gestoras, servicios comunes y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como sus centros y entidades mancomunados, y que resumimos a continuación.

### 6.2.1 Extinción de los contratos

La extinción, por desistimiento del empresario, de los contratos mercantiles y de alta dirección, cualquiera que sea la fecha de su celebración, del personal que preste servicios en el sector público estatal, únicamente dará lugar a una indemnización no superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades, teniendo en cuenta la retribución anual en metálico en el momento de la extinción como retribución fija íntegra y total, excluidos los incentivos o complementos variables.

El desistimiento se deberá comunicar por escrito, con un plazo máximo de antelación de quince días naturales y en caso de incumplimiento del preaviso, deberá indemnizarse con una cuantía equivalente a la retribución del periodo de preaviso incumplido.

No se tendrá derecho a indemnización alguna cuando la persona ostente la condición de funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales, o sea empleado de entidad integrante del sector público estatal, autonómico o local con reserva de puesto de trabajo.

### 6.2.2 Retribuciones

Las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección del sector público estatal se clasifican, exclusivamente, en (i) básicas que incluyen la retribución mínima obligatoria asignada por razón del grupo de clasificación en que resulte catalogada la entidad por parte de quien ejerza el control o supervisión financiera de esta o, en su caso, por el accionista y (ii) complementarias que pueden comprender un complemento de puesto que retribuiría las características específicas de las funciones o puestos directivos y un complemento variable que retribuiría la consecución de unos objetivos previamente establecidos.

Estos complementos serán asignados por parte de quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad o, en su caso, por el accionista.

Las anteriores previsiones en materia de retribución serán de aplicación a las sociedades mercantiles estatales. Para el resto de entidades se estará al desarrollo que apruebe el Gobierno.

### 6.2.3 Control de legalidad

Los contratos que se suscriban se someterán, antes de formalizarse, al informe previo de la Abogacía del Estado u órgano que preste el asesoramiento jurídico del organismo que ejerza el control o supervisión financiera de la entidad del sector público, o, en su caso, del accionista, que pretenda contratar al máximo responsable o directivo. Serán nulas de pleno derecho las cláusulas de los contratos que se opongan a lo establecido en esta norma.

### 6.2.4 Vigencia

Las anteriores previsiones serán de aplicación a los contratos mercantiles o de alta dirección celebrados con anterioridad a su entrada en vigor, cuyo contenido deberá ser adaptado a la misma en el plazo de dos meses a contar desde su entrada en vigor.

Las indemnizaciones por extinción del contrato, cualquiera que fuera la fecha de su celebración se regirán por esta disposición una vez que entre en vigor.

## 6.3 Conciliación de la vida laboral y familia

Mediante la disposición final primera se da nueva redacción a determinadas cuestiones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. Las más relevantes son las siguientes:

- Se modifica la redacción del párrafo primero del apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores relacionado con el derecho a la reducción de jornada para especificar que la reducción será de carácter diario.



- En cuanto al derecho a la concreción horaria, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Igualmente, se establece que el trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.
- La nueva redacción del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la maternidad o paternidad que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **6.4 Capitalización de la prestación por desempleo**

Se modifica la reglas en la materia de capitalización de la prestación por desempleo de manera que en el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único se aumenta el límite máximo del 80 al 100 % cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive, considerándose la edad en la fecha de la solicitud.

#### **6.5 Control de la incapacidad temporal y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales**

Conforme a la disposición adicional cuarta de la norma, 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.

#### **6.6 Disposiciones derogatorias**

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

La presente Reseña contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoría jurídica.

© Febrero 2012. J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.