



ANÁLISIS DE LAS NOVEDADES DEL RD-L 3/2012 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

A. FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

A.1 ACTUACIÓN DE LAS ETT COMO AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN

A.2 FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR

A.2.1 Promoción y formación profesional

A.2.2 Novedades en el contrato para la formación y aprendizaje

A.2.3 Cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social

A.2.4 Participación en el sistema de formación profesional

A.2.5 Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo

B. FOMENTAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y LA CREACIÓN DE EMPLEO

B.1 NUEVA MODALIDAD DE CONTRATO INDEFINIDO DE “APOYO A LOS EMPRENDEDORES”

B.2 REFORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

B.3 MODIFICACIÓN DEL CONTRATO A DOMICILIO: TRABAJO A DISTANCIA

B.4 BONIFICACIONES DE CUOTAS POR TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE RELEVO Y SUSTITUCIÓN EN INDEFINIDOS

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

C.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPO PROFESIONAL

C.2 TIEMPO DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

C.3 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS OBJETIVAS O FUERZA MAYOR

C.4 NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DESCUELGUE DEL CONVENIO COLECTIVO

C.5 PRIORIDAD AL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

C.6 ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

C.7 COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

D. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL

D.1 SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES

D.2 MODIFICACIONES EN EL DESPIDO COLECTIVO

D.3 MODIFICACIONES EN LOS DESPIDOS OBJETIVOS

E. OTRAS DISPOSICIONES

E.1 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

E.2 POLÍTICAS DE EMPLEO

E.3 CAPITALIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

A. FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

A.1 ACTUACIÓN DE LAS ETT COMO AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN [art. 1 RD-L 3/2012]

- Las ETT podrán actuar también como agencias de colocación, previa declaración responsable, manifestando que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley de Empleo (Ley 56/2003) para obtener la oportuna autorización.
- En la concesión de la autorización, rige el silencio administrativo positivo.
- Se garantiza a los trabajadores la gratuidad de la prestación de los servicios.

Derecho transitorio (DT 1.ª RD-L 3/2012):

- Las ETT que aún no hubieran sido autorizadas para el desarrollo de su actividad con carácter definitivo podrán actuar como agencias de colocación previa presentación de declaración responsable de cumplimiento de requisitos.
- Mientras no se les facilite el número de autorización como agencia de colocación, utilizarán en su publicidad y ofertas el número de autorización como ETT.

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 16.3.
- Ley 14/1994 (Empresas de Trabajo Temporal): arts. 1.ª y 2.ª.1.b).
- Ley 56/2003 (Ley de Empleo): art. 21.bis y DA 2.ª.

A.2 FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR [art. 2 RD-L 3/2012]

A.2.1 Promoción y formación profesional

- Reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual del trabajador y a la formación necesaria para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.
- La formación será a cargo de la empresa, sin perjuicio de obtener los créditos correspondientes.
- El tiempo de formación se considera tiempo de trabajo efectivo.

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): arts. 4.2.b) y 23.
- RD 395/2007 (Subsistema de formación profesional para el empleo): arts. 22 y 24.
- Orden TAS/718/2008 (Desarrollo del RD 395/2007): art. 3.ª.

A.2.2 Novedades en el contrato para la formación y aprendizaje

- Para jóvenes **entre 16 y 25 años** que carezcan de formación para concertar un contrato en prácticas.

Derecho transitorio (DT 9.ª RD-L 3/2012):

- Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, podrá realizarse con menores de 30 años.

- **Duración:** mínimo un año, máximo tres. Dentro de esos límites, los convenios colectivos podrán establecer distintas duraciones.
- **Impartición de la formación:** se abre la posibilidad de recibir la formación en la propia empresa, no sólo en centros formativos acreditados.
- Quedan pendientes de **desarrollo reglamentario** todas las cuestiones relacionadas con el sistema de impartición de la formación en los centros formativos y en las empresas, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa [DT 8.ª RD-L 3/2012].
- El **tiempo de trabajo efectivo**, compatible con la formación, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo o el tercer año, de la jornada máxima.
- **Reducciones de cuotas** a la Seguridad Social de contratos a desempleados inscritos antes de 1 de enero de 2012 [art. 3 RD-L 3/2012].

Cuota empresarial	100% durante toda la vigencia del contrato incluida la prórroga, en empresas de menos de 250 trabajadores y el 75% en el resto.
Cuota obrera	100% durante toda la vigencia del contrato y sus prórrogas.
Transformación en indefinidos de los contratos para la formación y aprendizaje, cualquiera que sea su fecha de celebración:	Tendrán derecho a una reducción de cuota empresarial: 1.500€/año , durante tres años. 1.800€/año , durante tres años en caso de mujeres.

Derecho transitorio (DDTT 7.ª y 8.ª):

- La actividad formativa se iniciará, previa solicitud por la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, lo cual será comunicado al Servicio Público de Empleo Estatal para el control de las bonificaciones.

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 11.2.

A.2.3 Cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social

- La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional se inscribirá en una cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.
- El Gobierno desarrollará reglamentariamente la “cuenta de formación” [DF 2.ª RD-L 3/2012] y evaluará la conveniencia de crear un “cheque formación” destinado a financiar el derecho individual a la formación [DF 3.ª RD-L 3/2012].

Normas afectadas:

- Ley 56/2003 (Ley de Empleo): art. 26.10.

A.2.4 Participación en el sistema de formación profesional

- Junto a las organizaciones empresariales y sindicales, los centros y entidades de formación acreditados podrán participar en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo.

Normas afectadas:

- Ley 56/2003 (Ley de Empleo): art. 26.1.c).

A.2.5 Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo

- Todas las empresas podrán acogerse al programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores cobrando desempleo.
- La aplicación de este programa será obligatorio para todos los trabajadores perceptores de la prestación por desempleo.

Normas afectadas:

- Ley 45/2002 (Protección por desempleo): DT 6.ª.

B. FOMENTAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y LA CREACIÓN DE EMPLEO

B.1 NUEVA MODALIDAD DE CONTRATO INDEFINIDO DE “APOYO A LOS EMPRENDEDORES” (art. 4.º RD-L 3/2012)

- **Empresas que podrán concertarlo:** las de menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación. No podrán celebrarlo las empresas que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hubieran realizado extinciones por causas objetivas declaradas improcedentes o procedieran de un despido colectivo a partir de la entrada en vigor del RD-L 3/2012, y el contrato tuviera como finalidad la cobertura de puestos del mismo grupo profesional que los afectados y para el mismo centro de trabajo.
- **Duración:** tiempo indefinido y a jornada completa.
- **Regulación de derechos y obligaciones:** lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, excepto el periodo de prueba.
- **Periodo de prueba:** un año, en todo caso.
- **Incentivos fiscales** para la empresa:
 - **Deducción fiscal de 3.000 €** si el primer contrato se realiza con un menor de 30 años.
 - Si el trabajador contratado fuera beneficiario de prestación por desempleo, **deducción fiscal del 50%** de la prestación que el trabajador tuviera pendiente de percibir, con el límite de 12 mensualidades, siempre que el trabajador haya recibido la prestación a menos tres meses.
 - Para mantener el incentivo, el empresario debe mantener el empleo del trabajador **al menos tres años**.
- **Bonificaciones** en la cuota empresarial por contrataciones a desempleados inscritos:

Jóvenes entre 16 y 30 años:	1.000 €, 1.100 €, 1.200 € los años primero, segundo y tercero, respectivamente. Cuando se trate de mujeres, las cuantías se incrementarán en 100 €/año.
Mayores de 45 años inscritos al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación:	1.300 € durante tres años.
Mujeres contratadas en sectores en los que el colectivo esté menos representado:	1.500 €/año.

Derecho transitorio (DT 2.º RD-L 3/2012):

- Las bonificaciones o reducciones de cuotas por los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RD-L 3/2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración.

- **Compatibilización voluntaria del 25% de la cuantía de la prestación por desempleo y el salario:** si el trabajador no lo compatibiliza, mantendrá el derecho a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir.

B.2 REFORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL (art. 5.º RD-L 3/2012)

● Horas extraordinarias y complementarias:

- Las horas extraordinarias podrán realizarse en proporción a la jornada pactada. Computarán a efectos de bases de cotización (DF 9.ª RD-L 3/2012) y de bases reguladoras de las prestaciones.
- Las horas complementarias mantienen su regulación anterior.
- La suma de las horas extraordinarias, complementarias y ordinarias no puede exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 12.4.c)

B.3 MODIFICACIÓN DEL CONTRATO A DOMICILIO: TRABAJO A DISTANCIA (art. 6.º RD-L 3/2012)

- **Concepto:** la prestación se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
- **Formalización:** por escrito.
- **Derechos laborales:**
 - Los mismos que los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo los inherentes a la realización del trabajo en el mismo centro.
 - En todo caso, el empresario debe asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación e informar de puestos de trabajo vacantes en el centro de trabajo.
 - A la seguridad y salud laboral.

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 13.

B.4 BONIFICACIONES DE CUOTAS POR TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE RELEVO Y SUSTITUCIÓN EN INDEFINIDOS (art. 7.º RD-L 3/2012)

- En cuota empresarial: **500 €/año**, durante tres años. **700 €/año**, en caso de mujeres.
- Para empresas de menos de 50 trabajadores, incluidos trabajadores autónomos, sociedades laborales o cooperativas.
- Los trabajadores serán objeto prioritario en los planes de formación para personas ocupadas.

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

C.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPO PROFESIONAL (art. 8.º)

- El grupo profesional pasará a ser la única referencia en el sistema de clasificación profesional, en orden a favorecer la movilidad funcional.
- En el plazo de un año, los convenios colectivos deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico del artículo 22 ET (DA 9.ª).

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 22.

C.2 TIEMPO DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

- **Tiempo de trabajo** [art. 9.º RD-L 3/2012]: en defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo.
- **Movilidad funcional** [art. 10 RD-L 3/2010]: en caso de encomienda de funciones superiores por un periodo superior a 6 meses en un año u 8 en dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, siempre que no contravenga lo dispuesto en convenio colectivo, o en todo caso la cobertura de la vacante, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial.
- **Movilidad geográfica** [art. 11 RD-L 3/2012]
 - Definición de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción: las 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 referencia a cuándo se entiende que concurren esas causas: *“cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa 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”*.
 - Eliminación de la posibilidad de que la autoridad laboral ordene la ampliación del plazo de incorporación y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado.
 - Por convenio colectivo o acuerdo se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores que no sean representantes de los trabajadores, por motivos tales como la edad, las cargas familiares, discapacidad, etc.

● **Modificación sustancial de condiciones de trabajo** [art. 12 RD-L]:

- **Definición de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción** (ver "Movilidad geográfica").
- Podrán afectar a las condiciones reconocidas en contrato de trabajo, en acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas en virtud de una decisión unilateral del empresario.
- En empresas de más de 300 trabajadores, la modificación es colectiva si afecta a treinta trabajadores.
- La decisión de modificación sustancial de carácter individual debe ser notificada por el empresario con una antelación mínima de 15 días (antes 30 días).
- La decisión será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas, y surtirá efecto a los 7 días siguientes a su notificación.
- La modificación de las condiciones pactadas en los convenios se realizará conforme al art. 82.3 ET.
(Véase el apartado C.4 "Negociación colectiva y descuelgue del convenio colectivo")

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): arts. 34, 39, 40, 41, 50.1.a).
- Ley 36/2011 (Ley de Jurisdicción Social): arts. 138

C.3 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS OBJETIVAS O FUERZA MAYOR [art. 13 RD-L 3/2012]

- **Procedimiento:** se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral y apertura de periodo de consultas, que una vez finalizado será notificado a los trabajadores y a la autoridad laboral, quien lo comunicará a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Se elimina la autorización administrativa.

En el plazo de un mes desde la entrada en vigor del RD-L 3/2012, el Gobierno aprobará un RD sobre el procedimiento de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada [DF 15.ª RD-L 3/2012].

Derecho transitorio (DT 10.ª):

- Los expedientes en tramitación se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio.
- Los expedientes resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en la fecha de entrada en vigor del RD-L 3/2012 se registrarán por la normativa vigente en el momento de su resolución.

- **Bonificaciones empresariales** [art. 15 RD-L 3/2012]: 50% de cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.

- Durante el mismo tiempo en que el trabajador afectado se encuentre en desempleo y como máximo, 240 días.
- Compromiso de mantenimiento del nivel de empleo durante al menos 1 año tras el fin de la suspensión o la reducción.

- **Acreditación de situación de desempleo** [DF 6.ª RD-L 3/2012]:
 - Comunicación escrita del empresario al trabajador a través de certificado de empresa.
 - Acta de conciliación o resolución judicial definitiva.
 - Comunicación de la Autoridad laboral a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo.

- **Delimitación de concepto de desempleo total y parcial** [DF 5.ª RD-L 3/2012].

- **Reposición del derecho al desempleo** [art. 16 RD-L 3/2012]: en caso de que posteriormente se extingan los contratos, los trabajadores tendrán derecho a la reposición de la prestación contributiva de desempleo por el número de días que hubieran percibido el desempleo tras la suspensión o la reducción, con un límite de 180 días, siempre que:
 - Las suspensiones o reducciones se produzcan entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012 y el despido entre la entrada en vigor del RD-L 3/2012 y el 31 de diciembre de 2013.
 - La base de cotización y la cuantía serán las mismas que las correspondientes a los periodos objetos de reposición.
 - El derecho de reposición se reconocerá de oficio por la entidad gestora cuando se solicite la prestación.

Derecho transitorio (DT 3.ª RD-L 3/2012):

- La reposición de las prestaciones por desempleo de los trabajadores cuyo contrato se haya extinguido antes de la entrada en vigor del RD-L 3/2012 y previamente hubieran sido afectados por expedientes suspensivos o de reducción de jornada, se regulará por la normativa vigente en que se produjo el despido o la resolución que autorizó la extinción.

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 47, DA 21.ª.
- Ley 36/2011 (Ley de la Jurisdicción Social): arts. 64 y 70.
- Real Decreto Legislativo 1/1994 (LGSS): arts. 203.2 y 3, 208. 1.a), 2 y 3 y 210.5, DA 54.ª.

C.4 NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DESCUELGUE DEL CONVENIO COLECTIVO

● **Contenido mínimo del Convenio colectivo [art. 14.4 RD-L 3/2012]:**

Se modifica el contenido mínimo del Convenio colectivo, eliminando los plazos máximos establecidos para la denuncia y la negociación de renovación del convenio colectivo, en caso de no haber sido pactados. Se eliminan también como contenido mínimo del convenio algunas de las atribuciones que la anterior reforma laboral había asignado a las comisiones paritarias de los convenios colectivos, y las medidas de flexibilidad interna.

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 85.

● **Negociación del convenio colectivo [art. 14.7 RD-L 3/2012]:**

Se elimina el plazo máximo de ocho o catorce meses para la negociación de la renovación del convenio colectivo, que estableció el RD-L 7/2011 de reforma de la negociación colectiva.

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 89.

● **Descuelgue del convenio [art. 14.1 RD-L 3/2012]:**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas, o productivas, previo acuerdo y periodo de consultas, la empresa podrá proceder a inaplicar el convenio colectivo de aplicación, ya sea de sector o de empresa, en materia de:

- ▶ Jornada
- ▶ Horario y distribución del tiempo
- ▶ Régimen del trabajo a turnos
- ▶ Salarios
- ▶ Sistemas de trabajo y rendimientos
- ▶ Movilidad funcional
- ▶ Complementos de IT.

● **Definición de las causas:** Se definen las causas del descuelgue

- **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.
- **Técnicas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

- **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.
 - **Productivas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- **Duración:** La inaplicación no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.
 - **Notificación:** El descuelgue deberá notificarse a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.
 - **Período de consultas:** En caso de desacuerdo en el período de consultas, se podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio; si no hay acuerdo, se recurrirá a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos, como el arbitraje; sin aún no hubiera acuerdo, las partes podrán acudir a las Comisiones Consultivas de Convenios Colectivos, que dictarán su decisión en un plazo de veinticinco días.

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 82.3.

- **Clasificación profesional [DA 9.ª RD-L 3/2012]:** Se establece el plazo de un año para que los convenios adapten su sistema de clasificación al nuevo sistema por grupos profesionales.

C.5 PRIORIDAD AL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA (art. 14.3 RD-L 3/2012)

- **Convenio colectivo de empresa o de grupo de empresa**

Tendrá prioridad respecto a los convenios sectoriales en las siguientes materias:

- ▶ Salario.
- ▶ Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- ▶ Horario, distribución del tiempo de trabajo y vacaciones.
- ▶ Clasificación profesional adaptada a la empresa.
- ▶ Adaptación a la empresa de las modalidades de contratación.
- ▶ Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- ▶ Las que atribuyan los acuerdos interprofesionales.

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 84

C.6 ULTRAActivIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS (art. 14.6 RD-L 3/2012)

- Se establece un **plazo máximo de dos años** de ultraactividad del convenio, desde la denuncia del convenio, salvo pacto en contrario

(el plazo para los convenios ya denunciados a la entrada en vigor del RD-L 3/2012 comenzará a computarse a partir de la entrada en vigor de la reforma.)

- Una vez terminado este período de ultraactividad, **se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior** si lo hubiere.

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 86.

C.7 COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (DA 5.^a y 6.^a RD-L 3/2012)

- **Incremento de las atribuciones:**

- Las discrepancias entre las partes en los casos de inaplicación del convenio podrán ser sometidas a solución por parte de la CCNCC.
- Reglamentariamente se desarrollarán sus funciones.

D. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL

D.1 SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES (art. 17 RD-L 3/2012)

- La suspensión del artículo 15.5 ET (limitación del encadenamiento de contratos temporales) hasta el 31 de diciembre de 2012.

Normas afectadas:

- Real Decreto-Ley 10/2011: art. 5.

D.2 MODIFICACIONES EN EL DESPIDO COLECTIVO (art. 18 RD-L 3/2012)

- **Definición de causas económicas:** se entiende que la disminución del nivel de ingresos o ventas es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.
- **Procedimiento:** irá precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores. La comunicación irá acompañada de una memoria explicativa. Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe de la Inspección de Trabajo. Trascurrido el periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores la decisión final de despido y las condiciones. El empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados.

Derecho transitorio (DT 10.ª RD-L 3/2012):

- Los expedientes en tramitación se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio.
- Los expedientes resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en la fecha de entrada en vigor del RD-L 3/2012 se registrarán por la normativa vigente en el momento de su resolución.
- La modalidad procesal que se aplicará a los despidos colectivos iniciados con posterioridad a la entrada en vigor del RD-L 3/2012 será la del art. 124 (Nulidad de la extinción colectiva de contratos) de la Ley de la Jurisdicción Social (DT 11.ª).

- Por convenio colectivo o acuerdo se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores que no sean representantes de los trabajadores, por motivos tales como la edad, las cargas familiares, discapacidad, etc.
- En el plazo de un mes desde la entrada en vigor del RD-L 3/2012 el Gobierno aprobará un RD sobre el procedimiento de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada (DF 15.ª RD-L 3/2012).
- **Conciliación o reclamación previa:** queda exceptuado del requisito de conciliación o reclamación previa los procesos de impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores (art. 22 RD-L 3/2012).

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 51.
- Ley 36/2011 (Ley de la Jurisdicción Social): arts. 64, 70, 124.

● Empresas con beneficios que realicen despidos colectivos

- Las aportaciones económicas por las empresas que lleven a cabo despidos colectivos autorizados antes de la entrada en vigor del RD-L 3/2012, sólo deberán realizarse cuando las resoluciones afecten, al menos, a 100 trabajadores (DT 12.ª RD-L 3/2012).
- En caso de que afecten a trabajadores mayores de 50 o más años se recogen las modificaciones siguientes (DF 4.ª RD-L 3/2012):

- ▶ No hay limitación en cuanto al número de trabajadores de 50 o más años afectados.
- ▶ Se elimina la necesidad de que se dé la circunstancia de que los trabajadores no hubieran sido objeto de recolocación en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo.
- ▶ Se establece cómo ha de realizarse el cálculo de la aportación con exclusión de la aportación de los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores afectados que hubieran sido recolocados en los 6 meses siguientes a la fecha en que se produjo la extinción.
- ▶ El tipo aplicable para calcular la aportación económica tiene en cuenta: el porcentaje de trabajadores de 50 o más años en relación con el número de despidos, el porcentaje de beneficios sobre los ingresos y el número de trabajadores en la empresa.

Normas afectadas:

- Ley 27/2011 (Reforma de las pensiones): DA 16.ª.

● **Acreditación de situación de desempleo [DF 6.ª RD-L]**

(Véase apartado C.3)

D.3 MODIFICACIONES EN LOS DESPIDOS OBJETIVOS (art. 18 RD-L 3/2012)

● **Modificación en las causas de los despidos objetivos:**

■ **Por falta de adaptación a las modificaciones técnicas:**

- ▶ No se establece plazo alguno de adaptación (antes dos meses desde la introducción de la modificación).
- ▶ No se establece ningún límite a la duración de la formación (antes tres meses).
- ▶ La extinción podrá acordarse transcurridos 2 meses desde la introducción de la modificación o desde que finalizó la formación.

■ **Por absentismo del trabajador:**

- ▶ Se elimina la referencia al índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo (antes 2,5%).
- ▶ El Gobierno, en 6 meses, estudiará la modificación del régimen jurídico de las Mutuas para una más eficaz gestión de la IT (DA 4.ª RD-L 3/2012).

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): arts. 52 y 53.

● **Modificaciones en el despido declarado improcedente:**

- **Reducción de la indemnización por despido:** 33 días de salario/año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.
- **Salarios de tramitación:** el trabajador tendrá derecho a ellos sólo cuando el empresario opte por la readmisión. No obstante, en el caso de los representantes de los trabajadores, con independencia de que opten por la indemnización o por la readmisión, tienen derecho a los salarios de tramitación.
- **Situación legal de desempleo:** la decisión del empresario de extinguir la relación laboral se entiende por sí misma causa de situación legal de desempleo.

- **FOGASA y empresas de menos de 25 trabajadores:** para los contratos indefinidos que se extingan por causas objetivas, el FOGASA resarcirá al empresario en una parte de la indemnización de 8 días de salario/año trabajo, salvo en las extinciones declaradas improcedentes tanto en conciliación como mediante sentencia (art. 19 RD-L 3/2012).

Derecho transitorio (DT 5.ª RD-L 3/2012):

- La indemnización de 33 días será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del RD-L 3/2012.
- En los contratos formalizados con anterioridad la indemnización se calculará del modo siguiente:
 - 45 días por año de servicio antes de la fecha de entrada en vigor del RD-L 3/2012.
 - 33 días por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior.
 - El importe indemnizatorio no puede superar los 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor del RD-L 3/2012 resulte un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que pueda superar las 42 mensualidades.
- Los contratos de fomento de la contratación indefinida se regirán por la normativa a cuyo amparo se concertaron. En caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente, se calculará de la forma indicada en el punto anterior (DT 6.ª RD-L 3/2012).

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): arts. 33.8, 56 y 57.
- Real Decreto Legislativo 1/1994 (Ley General de la Seguridad Social): art. 209.
- Ley 36/2011 (Ley de la Jurisdicción Social): arts. 110 y 111.

● **Aplicación en el Sector Público [DA 2.ª RD-L 3/2012]:**

- El despido del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público se efectuará conforme establece el ET y en el marco presupuestario y de estabilidad financiera. Se entiende que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres.
- Causas económicas: cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos.

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): DA 2.ª .

● **Entidades de crédito (DA 7.ª):**

- Límites a la indemnización por terminación del contrato.
- Extinción del contrato de directivos de entidades de crédito por incumplimiento grave y culpable: no tendrá derecho a indemnización.
- Suspensión del contrato de directivos de entidades de crédito: por presunción de responsabilidad en infracción muy grave o porque el Banco de España acuerde la sustitución provisional de los órganos de administración o dirección. Se suspende la obligación de trabajar y de remunerar.

- **Contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal (DA 8.^a):**
 - Indemnización por extinción: no superior a 7 días/año, con un máximo de 6 mensualidades.
 - Retribuciones: se clasifican en básicas y complementarias (complemento de puesto y complemento variable).
 - Control de legalidad de los contratos: sometimiento al informe previo de la Abogacía del Estado u órgano que preste el asesoramiento o, en su caso, el accionistas que pretenda contratar al directivo.
 - Retroactividad: los contratos celebrados con anterioridad al RD-L 3/2012 se deben adaptar a la nueva regulación.

E. OTRAS DISPOSICIONES

E.1 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR (DF 1.^a)

- **Permiso por lactancia:**
 - Se reconoce en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.
 - Se constituye en derecho individual de los trabajadores, hombre o mujer, pero sólo puede ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
 - La concreción horaria y el periodo de disfrute siguen correspondiendo al trabajador. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer otros criterios de concreción horaria en atención a la conciliación y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.
 - El trabajador debe preavisar con quince días de antelación o la que determine el convenio, precisando fecha de inicio y finalización.
- **Reducción de jornada por guarda legal:**
 - Se alude expresamente a la jornada diaria.
 - Respecto a la concreción horaria, periodo de disfrute y preaviso véase el punto anterior.

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 37.4, 5 y 6.

- **Fijación de vacaciones**
 - Cuando el periodo de vacaciones coincida con el permiso de paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas cuando termine el permiso, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.
 - Cuando coincida con una IT que impida al trabajador disfrutar de vacaciones durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se han originado.

Normas afectadas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 38.3.

E.2 POLÍTICAS DE EMPLEO

- **Oportunidades para colectivos con especiales dificultades (DF 10.ª RD-L 3/2012).**
- **Modificación de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 (DF 12.ª RD-L 3/2012).**

E.3 CAPITALIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

- En el caso de capitalizar la prestación por desempleo, se amplía al 100% el límite de la prestación contributiva pendiente de percibir cuando se trate de hombres hasta 30 años de edad o mujeres hasta 35 años. (DF 13.ª RD-L 3/2012).

Normas afectadas:

- Ley 45/2002 (Mejora protección por desempleo): DT 4.ª.