

CIRCULAR SOBRE EL REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero (publicado en el BOE del 11 de febrero de 2012 y que entró en vigor el 12 de febrero) de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha introducido muchas y muy relevantes novedades en este ámbito. A continuación hacemos un resumen de los principales aspectos de esta Reforma:

MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

1. Las Empresas de Trabajo Temporal podrán operar como agencias de colocación

Se procede a modificar el Estatuto de los Trabajadores (ET), la Ley 14/1994, reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) y la Ley 56/2003, de Empleo, en lo que respecta tanto a las agencias de colocación como a las ETTs. Estas **podrán actuar como agencias de colocación** siempre y cuando presten una declaración responsable mediante la que se manifieste que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley de Empleo y normativa de desarrollo, debiendo las personas físicas o jurídicas que quieran proceder en este sentido obtener la autorización correspondiente.

2. Formación Profesional

- La formación profesional se dirige a la adaptación del trabajador a las modificaciones se produzcan en su puesto de trabajo
- Se contempla (art. 23.3 ET) el derecho de los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa a un **permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta 3 años**, cuya concreción y disfrute se fijara de mutuo acuerdo entre empresario y trabajador.

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.

Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - lpd@tebascoiduras.com.

Madrid
Macarena, 27
28016 Madrid
T.+34 902 102 569

Barcelona
Aribau, 143, Principal 1ª
08036 Barcelona
T.+34 902 102 569

Huesca
Plz. Navarra, 2 - 4º
22002 Huesca
T. +34 902 102 569

Buenos Aires
Alicia Moreau de Justo, 740-3º.Of.3
C1107AAP Buenos Aires
T. +54 11 4342 6448

Lausana
Rue du Simplon, 37
1006 Lausanne
T. +41 216 120 358

- **Los trabajadores tendrán una “cuenta” de formación asociada a su número de afiliación a la Seguridad Social:** dispondrán de un currículum (“cuenta de formación” en los términos del nuevo art. 26.10 de la Ley de Empleo) asociado a su número de afiliación a la Seguridad Social donde, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, efectuarán anotaciones sobre la formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional.
- Programa de sustitución de trabajadores en formación por perceptores de prestaciones por desempleo: todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, pueden sustituir a sus trabajadores, por el tiempo en que participen en programas de formación, por desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo sin posibilidad para estos últimos de negarse.

3. Nueva regulación del contrato para la formación y el aprendizaje

- El límite de edad de los trabajadores que pueden ser contratados bajo esta modalidad se fija en **30 años** hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 %.
- **Nueva duración. Mínima de 1 año y máxima de 3 años.** Límites que, no obstante, se flexibilizan en el sentido de que por Convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas sin que pueda establecerse una duración inferior a 6 meses ni superior a 3 años.
- **La prohibición de contratar de nuevo bajo esta modalidad en la misma o distinta empresa sólo operará para la misma actividad laboral u ocupación.** Expirada la duración de este contrato el trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa cuando la actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato sea distinta a la ya desempeñada.
- **La formación inherente al contrato podrá impartirse en la propia empresa** cuando esta disponga de las instalaciones y personal adecuado a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional en los términos de la Ley

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.

Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - lpd@tebascoiduras.com.

Madrid
Macarena, 27
28016 Madrid
T.+34 902 102 569

Barcelona
Aribau, 143, Principal 1ª
08036 Barcelona
T.+34 902 102 569

Huesca
Plz. Navarra, 2 - 4º
22002 Huesca
T. +34 902 102 569

Buenos Aires
Alicia Moreau de Justo, 740-3º. Of.3
C1107AAP Buenos Aires
T. +54 11 4342 6448

Lausana
Rue du Simplon, 37
1006 Lausanne
T. +41 216 120 358

Orgánica 5/2002 (de las Cualificaciones y de la Formación Profesional) y de su normativa de desarrollo, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementaria en los centros de esa red.

- **El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 por 100 durante el primer año, o al 85 por 100 durante el segundo y tercero**, alterándose así la fracción de jornada máxima (convencional o legal) destinada a la formación: del 25 % como mínimo durante toda la vigencia del contrato se pasa ahora al 15 % durante el segundo y tercer año.
- **Reducciones de cuotas sin necesidad de incremento de plantilla:** las empresas que **a partir del 12 de febrero contraten** bajo esta modalidad a trabajadores **desempleados inscritos** en la oficina de empleo **antes del 1 de enero de 2012 o transformen en indefinidos contratos** de este tipo **celebrados en cualquier fecha**,

Para contrataciones iniciales:

- a) reducción durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, del **100% de las cuotas empresariales** a la Seguridad Social por todas las contingencias para empresas de menos de 250 trabajadores
- b) reducción del **75% en las demás empresas.**
- c) **reducción del 100 % de las cuotas de los trabajadores** en ambos casos

Para transformaciones a indefinidos: **reducción de 1.500 euros/año durante 3 años (1.800 euros/año si se trata de mujeres).**

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.

Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - lpd@tebascoiduras.com.

Madrid
Macarena, 27
28016 Madrid
T.+34 902 102 569

Barcelona
Aribau, 143, Principal 1ª
08036 Barcelona
T.+34 902 102 569

Huesca
Plz. Navarra, 2 - 4º
22002 Huesca
T. +34 902 102 569

Buenos Aires
Alicia Moreau de Justo, 740-3º. Of.3
C1107AAP Buenos Aires
T. +54 11 4342 6448

Lausana
Rue du Simplon, 37
1006 Lausanne
T. +41 216 120 358

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO

1. Nueva modalidad de contrato: el contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores.

A.- Requisitos de la empresa:

- Tener menos de 50 trabajadores.
- No haber extinguido contratos, en los seis meses anteriores a la celebración de esta nueva modalidad, por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o por despido colectivo.

B.- Período de prueba: 1 año.

C.- Incentivos fiscales:

1. Cuando el primer contrato se concierte con un menor de 30 años: deducción fiscal de **3.000 euros**.

2. Adicionalmente, por contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo: deducción fiscal por 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 12 mensualidades**, y de acuerdo con las siguientes reglas:

- El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, 3 meses en el momento de la contratación.
- El importe de la deducción fiscal quedara fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificara por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.
- La empresa requerirá al trabajador un certificado del SPEE sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación. Si se opta por no proceder en este sentido, mantendrá el derecho a reabrir el cobro de las prestaciones por desempleo pendientes.

Para la aplicación de incentivos fiscales la empresa mantener en el empleo al trabajador contratado durante al menos 3 años contados desde la fecha de inicio de

Información sobre el tratamiento de datos personales en **TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.**

Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de **TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.**, único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted **con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor**. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - lpd@tebascoiduras.com.

Madrid
Macarena, 27
28016 Madrid
T.+34 902 102 569

Barcelona
Aribau, 143, Principal 1ª
08036 Barcelona
T.+34 902 102 569

Huesca
Plz. Navarra, 2 - 4º
22002 Huesca
T. +34 902 102 569

Buenos Aires
Alicia Moreau de Justo, 740-3º.Of.3
C1107AAP Buenos Aires
T. +54 11 4342 6448

Lausana
Rue du Simplon, 37
1006 Lausanne
T. +41 216 120 358

la relación laboral. Si incumple deberá reintegrar el incentivo. No se produce tal incumplimiento cuando el contrato se extinga por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

D.- Bonificaciones a la Seguridad Social:

Con independencia de los incentivos fiscales, cuando la contratación se realice con desempleados inscritos en la Oficina de empleo comprendidos en alguno de los colectivos que se exponen a continuación se tendrá derecho a las siguientes **bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 3 años** que, además, serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad hasta alcanzar el importe del **100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social:**

- Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.
- Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo este menos representado las cuantías anteriores se incrementaran en 8,33 euros/mes (100 euros/año).
- Mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación: 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.
- Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo este menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

2. Horas extraordinarias de los trabajadores a tiempo parcial. Desaparece la tradicional prohibición de realización de horas extras por los contratados a tiempo parcial, salvo en supuestos de fuerza mayor, pudiendo realizarse las legalmente previstas (art. 35 ET) en proporción a la jornada pactada y computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.

3. Nueva regulación del trabajo a distancia. Con esta denominación "trabajo a distancia" se rubrica el nuevo artículo 13 del ET.

4. Bonificaciones de cuotas por transformación en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la jubilación. Para estos

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.

Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - lpd@tebascoiduras.com.

Madrid
Macarena, 27
28016 Madrid
T.+34 902 102 569

Barcelona
Aribau, 143, Principal 1ª
08036 Barcelona
T.+34 902 102 569

Huesca
Plz. Navarra, 2 - 4º
22002 Huesca
T. +34 902 102 569

Buenos Aires
Alicia Moreau de Justo, 740-3º. Of.3
C1107AAP Buenos Aires
T. +54 11 4342 6448

Lausana
Rue du Simplon, 37
1006 Lausanne
T. +41 216 120 358

supuestos, y con independencia de la fecha de su celebración, una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 3 años de 41,67 euros/mes (500 euros/año) - 58,33 euros/mes (700 euros/año) en caso de mujeres-, para empresas, autónomos y sociedades laborales o cooperativas.

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

1. Clasificación profesional.

Desaparece la noción de categoría profesional estableciéndose el sistema de clasificación profesional en torno al concepto de **grupo profesional** que podrá incluir, distintas "responsabilidades" asignadas al trabajador, asignándose el grupo y estableciéndose el contenido de la prestación laboral objeto del contrato por acuerdo entre trabajador y empresario. Los convenios colectivos en vigor deberán adaptarse a este nuevo marco jurídico en el plazo de un año.

2. Distribución irregular de la jornada.

Se incluye la posibilidad de que la **empresa, cuando no haya pacto en contrario** recogido en convenio colectivo o en acuerdo entre esta y los representantes de los trabajadores, pueda **distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo.**

3. Flexibilización de la movilidad funcional.

Como desaparecen las categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional, se traslada al ámbito de los cambios de funciones ampliando las posibilidades. En los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional no cabrá invocar las causas del despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación.

4. Flexibilización de la movilidad geográfica

La movilidad geográfica se hace depender de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción ligadas a la **competitividad, productividad u organización técnica del trabajo**, que justifiquen la decisión de traslado de un trabajador a un centro de trabajo distinto que suponga un cambio de residencia.

Información sobre el tratamiento de datos personales en **TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.**

Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de **TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.**, único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - lpd@tebascoiduras.com.

Se prevé que por convenio colectivo o acuerdo en periodo de consultas se establezcan prioridades de permanencia a favor de determinados trabajadores como los que tengan cargas familiares, mayores de determinada edad o discapacitados.

5. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

- Se hace depender directamente de la **competitividad, productividad u organización técnica del trabajo las causas** (económicas, técnicas, organizativas o de producción).
- Se incluye la **cuantía salarial** como **materia susceptible de modificación por esta vía**.
- En las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual **se reduce de 30 a 15 días el plazo del que dispone el empresario para notificar** al trabajador afectado y a sus representantes legales la fecha de efectividad de la decisión.
- Se incluyen las modificaciones de cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y de funciones como causas habilitantes para que el trabajador pueda extinguir su contrato con derecho a indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 9 meses.
- En las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo **se reduce de 15 a 7 días el plazo establecido para la efectividad de la decisión** notificada por empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo.

6. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

- **cambia el papel a desempeñar por la autoridad laboral, suprimiéndose el requisito de su autorización** pero manteniéndose, no obstante, su intervención en el mismo.

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.

Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - lpd@tebascoiduras.com.

Madrid
Macarena, 27
28016 Madrid
T.+34 902 102 569

Barcelona
Aribau, 143, Principal 1ª
08036 Barcelona
T.+34 902 102 569

Huesca
Plz. Navarra, 2 - 4º
22002 Huesca
T. +34 902 102 569

Buenos Aires
Alicia Moreau de Justo, 740-3º.Of.3
C1107AAP Buenos Aires
T. +54 11 4342 6448

Lausana
Rue du Simplon, 37
1006 Lausanne
T. +41 216 120 358

- Se establece una **bonificación del 50 por 100 de las cuotas empresariales por contingencias comunes** para las solicitudes de regulación que se presenten desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.
- Se regula la **reposición del derecho a la prestación por desempleo** para los supuestos en que las suspensiones o reducciones de jornada se produzcan entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive, y el despido tenga lugar entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013.

7. Los acuerdos de descuelgue de los convenios: se modifican las reglas de funcionamiento de los acuerdos de descuelgue de los convenios, en el sentido siguiente:

- **Se amplían los supuestos de inaplicación del convenio aplicable**, sea de sector o de empresa, que podrá extenderse a las condiciones de trabajo que afecten a jornada, horario y distribución de tiempo de trabajo, turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
- Se aclara **cuándo ha de entenderse a estos efectos que concurren causas técnicas, organizativas, productivas o económicas**, en este ultimo caso concretando en "dos trimestres consecutivos" el marco temporal para que se considere "persistente" la disminución del nivel de ingresos o ventas definidor de la causa.
- El acuerdo de inaplicación estará vigente hasta el momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.
- En caso de **desacuerdo entre empresa y trabajadores**, para los casos en los que la inaplicación de las condiciones afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de mas de una comunidad autónoma, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos acudiéndose, en los demás supuestos, a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas.

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.

Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - lpd@tebascoiduras.com.

Madrid
Macarena, 27
28016 Madrid
T.+34 902 102 569

Barcelona
Aribau, 143, Principal 1ª
08036 Barcelona
T.+34 902 102 569

Huesca
Plz. Navarra, 2 - 4º
22002 Huesca
T. +34 902 102 569

Buenos Aires
Alicia Moreau de Justo, 740-3º.Of.3
C1107AAP Buenos Aires
T. +54 11 4342 6448

Lausana
Rue du Simplon, 37
1006 Lausanne
T. +41 216 120 358

- La **decisión** de estos órganos puede ser adoptada en su propio seno o por un arbitro designado por ellos y deberá dictarse en un **plazo no superior a 25 días** desde que se somete el conflicto a su decisión, que tendrá la **eficacia de los acuerdos** alcanzados en periodo de consultas y que solo será **recurrible** conforme al procedimiento y por los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

8. Concurrencia de convenios.

Se establece la **preferencia aplicativa**, sin condicionantes, **del convenio colectivo de empresa** sobre el sectorial estatal, de comunidad autónoma o de ámbito inferior, **en las materias listadas** en el precepto.

9. Contenido mínimo de los convenios.

Se reducen los contenidos mínimos que han de reflejarse en los convenios, destacándose la eliminación de la fijación de plazos en las fases de negociación de un convenio colectivo (plazos mínimo para la denuncia, máximo para el inicio de la negociación y máximo para el proceso negociador).

10. Vigencia del convenio:

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

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

1. Adelanto del fin de la suspensión de la limitación al encadenamiento de contratos temporales. La duración de la medida adoptada por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto consistente en suspender la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del ET durante dos años (31-08-11/31-08-12) se acorta, fijando en el **31 de diciembre del 2012** la fecha de finalización de la suspensión referida que, como se sabe, supone inaplicar en este periodo la regla de que adquirirán la condición de fijos aquellos trabajadores que, en un periodo de 30 meses, hubieran estado contratados durante mas de 2 años (24 meses), con o sin solución de

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.

Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - lpd@tebascoiduras.com.

Madrid
Macarena, 27
28016 Madrid
T.+34 902 102 569

Barcelona
Aribau, 143, Principal 1ª
08036 Barcelona
T.+34 902 102 569

Huesca
Plz. Navarra, 2 - 4º
22002 Huesca
T. +34 902 102 569

Buenos Aires
Alicia Moreau de Justo,740-3º.Of.3
C1107AAP Buenos Aires
T. +54 11 4342 6448

Lausana
Rue du Simplon, 37
1006 Lausanne
T. +41 216 120 358

continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o mas contratos temporales.

2. Reforma del régimen jurídico del despido colectivo

- **Se aclaran y delimitan las causas.** Se introducen dos tipos de cambios muy significativos que afectan, por un lado, a las circunstancias desencadenantes de la situación de crisis y, por otro, a la justificación de la medida:
 - a) **se incluye la disminución persistente del nivel de ventas** (antes solo de ingresos) **como causa económica**, entendiéndose que la **disminución** (de ingresos o de ventas) merece el calificativo de “**persistente**” si se produce durante **3 trimestres consecutivos**.
 - b) concurre **causa organizativa** cuando se produzcan cambios en el “**modo de organizar la producción**”.

Respecto a la **justificación de las medidas**, se **limitan a la acreditación de las causas** alegadas, eliminándose toda referencia legal a que la empresa deba justificar que de su concurrencia se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva.

- **Se simplifica el procedimiento** ya que:
 - a) Se suprime **la necesidad de autorización administrativa**. A la autoridad laboral se le comunicará la apertura del periodo de consultas, será el enlace con la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, velara por la efectividad del periodo de consultas, podrá remitir advertencias y recomendaciones a las partes aunque, en ningún caso, supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento, conocera el resultado tras el periodo de consultas, podrá impugnar los acuerdos adoptados pero, sin lugar a dudas, pasa a ser un “actor secundario” en el procedimiento.
 - b) Se reduce **la documentación a presentar**, centrada en la necesaria para justificar la concurrencia de los hechos.

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.

Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - lpd@tebascoiduras.com.

Madrid
Macarena, 27
28016 Madrid
T.+34 902 102 569

Barcelona
Aribau, 143, Principal 1ª
08036 Barcelona
T.+34 902 102 569

Huesca
Plz. Navarra, 2 - 4º
22002 Huesca
T. +34 902 102 569

Buenos Aires
Alicia Moreau de Justo, 740-3º. Of.3
C1107AAP Buenos Aires
T. +54 11 4342 6448

Lausana
Rue du Simplon, 37
1006 Lausanne
T. +41 216 120 358

- c) La **pérdida de relevancia de la intervención de los representantes de los trabajadores en la consecución de un acuerdo.**
- d) **Desaparece la obligación expresa de que en las empresas de 50 o más trabajadores el empresario acompañe a la documentación iniciadora del procedimiento de regulación de empleo el denominado "plan de acompañamiento social".**
- Se contempla la **obligación de las empresas** que lleven a cabo un **despido** colectivo que afecte a **más de 50 trabajadores** (excepto las que se hubieran sometido a un procedimiento concursal) de **ofrecer** a los afectados **un plan de recolocación externa, a través de empresas de recolocación autorizadas**, para un periodo mínimo de 6 meses y cuyo coste de elaboración e implantación no recaerá, en ningún caso, sobre los trabajadores.

3. Novedades en el despido objetivo

En los supuestos de falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto, se establece la **obligación del empresario de ofrecer un curso antes de proceder a la extinción** del contrato, dirigido a facilitar la adaptación a estos cambios, no pudiéndose acordar la extinción antes de que transcurran como mínimo 2 meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

En el cómputo de las faltas de asistencia al trabajo como causa objetiva de extinción del contrato **no se tendrá en cuenta el índice de absentismo de la plantilla**, de modo que bastara para que el trabajador incurra en esta causa de despido con que, dentro de un periodo de 12 meses, sus faltas al trabajo, justificadas pero intermitentes, alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses seguidos, o el % en 4 meses discontinuos.

4. Disminución de los costes del despido: la indemnización por despido improcedente y los salarios de tramitación

- **La indemnización por despido improcedente**

Información sobre el tratamiento de datos personales en **TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.**

Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de **TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.**, único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - lpd@tebascoiduras.com.

Madrid
Macarena, 27
28016 Madrid
T.+34 902 102 569

Barcelona
Aribau, 143, Principal 1ª
08036 Barcelona
T.+34 902 102 569

Huesca
Plz. Navarra, 2 - 4º
22002 Huesca
T. +34 902 102 569

Buenos Aires
Alicia Moreau de Justo, 740-3º.Of.3
C1107AAP Buenos Aires
T. +54 11 4342 6448

Lausana
Rue du Simplon, 37
1006 Lausanne
T. +41 216 120 358

- **Desaparece la de 45 días de salario por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, y se generaliza para todos los despidos improcedentes la de 33 días con un tope de 24 mensualidades.**
- **Se establece que su pago determinará la extinción del contrato, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.**
- **La indemnización de 33 días con el límite de 24 mensualidades será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012.**
- **Los contratos formalizados con anterioridad a esa fecha (incluidos los de fomento de la contratación indefinida) el cálculo de la cuantía a indemnizar se hará siguiendo un doble régimen:**
 - a) **45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicio anterior a 12 de febrero de 2012 y 33 días de salario por año por el posterior.**
 - b) **El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario (24 mensualidades), salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que el mismo pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.**

• Los salarios de tramitación

El trabajador **sólo** tendrá derecho al abono de salarios de tramitación **cuando la empresa opte por la readmisión**. Se exceptúan los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales a quienes corresponde elegir entre readmisión o indemnización y que, sea cual sea la opción, tendrán derecho a los salarios de tramitación.

5. Modificación del régimen de pago de indemnizaciones por el Fondo de Garantía Salarial en supuestos de extinción en empresas de menos de 25 trabajadores: en estos casos el FOGASA abonará 8 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año, de la indemnización, en los casos de **extinción de contratos indefinidos** por las causas de los artículos 51 y 52 del ET o del artículo 64 de la Ley Concursal. Este resarcimiento al empresario (que es quien reclamara el pago de esta cantidad)

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.

Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - lpd@tebascoiduras.com.

Madrid
Macarena, 27
28016 Madrid
T.+34 902 102 569

Barcelona
Aribau, 143, Principal 1ª
08036 Barcelona
T.+34 902 102 569

Huesca
Plz. Navarra, 2 - 4º
22002 Huesca
T. +34 902 102 569

Buenos Aires
Alicia Moreau de Justo, 740-3º. Of.3
C1107AAP Buenos Aires
T. +54 11 4342 6448

Lausana
Rue du Simplon, 37
1006 Lausanne
T. +41 216 120 358



CORPORATE ALIA
ABOGADOS



no se dará cuando la extinción del contrato haya sido declarada improcedente, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.

Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - lpd@tebascoiduras.com.

Madrid
Macarena, 27
28016 Madrid
T.+34 902 102 569

Barcelona
Aribau, 143, Principal 1ª
08036 Barcelona
T.+34 902 102 569

Huesca
Plz. Navarra, 2 - 4º
22002 Huesca
T. +34 902 102 569

Buenos Aires
Alicia Moreau de Justo, 740-3º.Of.3
C1107AAP Buenos Aires
T. +54 11 4342 6448

Lausana
Rue du Simplon, 37
1006 Lausanne
T. +41 216 120 358