

**La Reforma Laboral 2012 consolidada, hasta el momento
(La Ley 3/2012 y el Real Decreto- Ley 20/2012)**

Sonsoles NAVARRO

Redacción WKE

I. Medidas que afectan al despido y a la EXTINCIÓN de contratos

1. Efectos del despido improcedente

(Art. 18, apartados Siete a Nueve L 3/2012 que modifican el art. 56.1, 2 y 4 ET; DDTT 5ª y 6ª L 3/2012)

Cuando un despido sea declarado improcedente:

- Se establece con carácter general la indemnización de **33 días** de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de **24 mensualidades**. Como es sabido, antes de la reforma 2012 este precepto establecía una indemnización de 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades.
- El empresario podrá optar entre abonar la indemnización o readmitir al trabajador. **La opción por el abono de la indemnización** determinará la extinción del contrato, que se entiende producida en la fecha de cese efectivo en el trabajo.
- El trabajador **no tiene derecho a** que se le abonen **salarios de tramitación** (los dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado nuevo empleo con anterioridad), **salvo que** se haya optado por su **readmisión**, en este caso sí habrá que abonárselos.
- Si el despido es un **representante legal** de los trabajadores o delegado sindical, tendrá derecho a salarios de tramitación, tanto si opta por la readmisión

como por la indemnización.

Contratos celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012:

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados antes del 12 de febrero de 2012 se calculará, sumando:

- 45 días de salario por año de servicio, **prorrateándose por meses** los períodos de tiempo inferiores a un año, por el tiempo trabajado hasta esa fecha, y
- 33 días de salario por año de servicio, **prorrateándose por meses** los períodos de tiempo inferiores a un año, por el tiempo trabajado desde esa fecha hasta la del despido.

El cálculo de la prorrata por meses es una novedad de la Ley 3/2012, el RDL 3/2012 no concretaba nada a este respecto.

Límite: El importe de la indemnización resultante no podrá ser superior a **720 días** de salario (24 mensualidades de 30 días), **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 dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

Esta regla de cálculo también se aplica a los despidos disciplinarios improcedentes de trabajadores con contrato para el fomento de la contratación indefinida celebrados antes del 12 de febrero de 2012.

Abono al trabajador de parte de la indemnización por el FOGASA

(Art. 19 L 3/2012 que modifica el art. 33.8 ET)

En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, **el Fondo de Garantía Salarial abonará al trabajador** una parte de la indemnización en cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. El RDL 3/2012 establecía que ese importe era objeto de resarcimiento al empresario por el FOGASA.

No responderá el Fondo de cuantía indemnizatoria alguna en los supuestos de **decisiones extintivas improcedentes**, estando a cargo del empresario, en tales casos, el pago íntegro de la indemnización.

La Ley 3/2012 establece que sea el FOGASA el que abone al trabajador directamente el importe, mientras que el RDL 3/2012 establecía que el FOGASA resarciera al empresario del abono de esos días de indemnización.

Antes de la reforma de 2012, este precepto establecía un abono por el FOGASA del 40% de la indemnización, sin excluir a las extinciones improcedentes y sin vincularlo a la contratación indefinida.

2. Causas de extinción del contrato de trabajo

(Art. 18 apartados Tres a Seis L 3/2012 que modifican los arts. 51 a 53 ET. DA 2.ª y DA 3.ª L 3/2012)

A) La extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

(Art. 18 apartado Tres L 3/2012 que modifica el art. 51 ET. DA 2.ª y DA 3.ª L 3/2012)

Recordemos que la extinción procedente del contrato por estas causas da derecho al trabajador a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, que se mantiene.

Definición de las causas

Se vuelve a modificar la redacción del artículo 51 ET. Las definiciones quedan de la siguiente manera:

- Causas económicas: Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos **ordinarios** o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos **el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.**

- 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 Ley 3/2012 especifica para las causas económicas que ha de tratarse de ingresos ordinarios, y establece como referencia para apreciar la persistencia de la disminución, la comparativa con los trimestres del año anterior.

Antes de la reforma 2012, se exigía expresamente en el precepto que la empresa acreditase la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificase que de las mismas se deducía la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favoreciese su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público

(DA 2.ª L 3/2012 que añade una DA 20.ª ET)

El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público (entendido de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público) **se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores** y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas **entendiendo como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público**, 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. 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.

Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior (esta prioridad de permanencia es una novedad introducida por la L 3/2012 respecto del RDL 3/2012).

B) Extinción del contrato por otras causas objetivas

[Art. 18 apartados Cuatro y Cinco y DA 18ª L 3/2012 que modifican el art. 52 apartados b) y d) y e) ET]

- Por **falta de adaptación** del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.

Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas.

El tiempo destinado a la formación **se considerará en todo caso tiempo efectivo de trabajo** y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

El RDL 3/2012 no establecía que el tiempo destinado a la formación se considera en todo caso tiempo efectivo de trabajo, esto lo introduce la L 3/2012.

- Por faltas de asistencia al trabajo:

Aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

Con la reforma laboral 2012 se suprime la exigencia de que, para proceder a estos despidos, el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere un determinado porcentaje.

— Por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria:

En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente **por entidades sin ánimo de lucro** para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate. La DA 18ª Ley 3/2012 excluye de esta causa de despido a los trabajadores contratados por las Administraciones Públicas, que antes sí lo estaban.

C) Imprudencia de la extinción por causas objetivas

(Art. 18 apartado Seis L 3/2012 que modifica el art. 53.4 ET)

La decisión extintiva se considerará **procedente siempre que se acredite** la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido **los requisitos formales** establecidos en el artículo 53. 1 ET. En otro caso se considerará improcedente.

Antes de la reforma laboral 2012, con la redacción anterior del artículo 53.4 ET cabía la posibilidad, bastante frecuente, de que, aunque se hubiera acreditado la causa de la extinción, el incumplimiento de los requisitos formales exigidos para la misma, hicieran que la misma se declarara improcedente.

D) El despido colectivo

(Art. 18 apartado Tres L 3/2012 que modifica el art. 51 ET. DF 15.ª ET)

Es despido colectivo el fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, afecte al menos a:

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

- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen **más de trescientos** trabajadores (en la redacción anterior eran trescientos o más).

Además de por la modificación de la definición de las causas empresariales que configuran el supuesto de hecho del despido colectivo, y el pequeño matiz del número de trabajadores al que debe afectar, lo más relevante de la reforma de esta figura afecta al **procedimiento** para llevarlo a cabo, destacando los siguientes cambios:

- Ya **no se precisa solicitar autorización** a la autoridad laboral para llevar a cabo el despido colectivo, salvo en los supuestos de fuerza mayor como causa de la extinción.

- El despido colectivo debe ir precedido, igual que antes, de un **periodo de consultas** con los representantes legales de los trabajadores, de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta. **Deberá versar**, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. **Ya no** se establece el deber de que verse sobre **las causas** motivadoras del despido colectivo, como sí hacía la anterior redacción del artículo 51 ET.

- **La comunicación** de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán:
 - a) La especificación de las causas del despido colectivo.

 - b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.

 - c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.

d) Periodo previsto para la realización de los despidos.

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

— La comunicación debe ir acompañada de una **memoria explicativa** de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior. **La Ley 3/2012** además, subsana una omisión importante del RDL 3/2012: La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada además de **toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen.**

Lo que ya no se exige con la reforma laboral 2012 es que se aporte la documentación necesaria para acreditar la justificación de las medidas a adoptar.

— No se hace mención entre esa documentación al **plan de acompañamiento social** que antes de la reforma laboral 2012 se exigía como preceptivo en las empresas de cincuenta o más trabajadores, aunque sí se establece que, **cuando el despido colectivo afecte a más de cincuenta trabajadores**, la empresa tiene la obligación, siempre que no se hubiesen sometido a un procedimiento concursal, de ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas autorizadas de, al menos, 6 meses de duración. La Ley 3/2012 establece además que la autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.

— En cuanto al período de consultas, se contempla la posibilidad de que el empresario y la representación de los trabajadores acuerden, en cualquier momento, su sustitución por el procedimiento de **mediación o arbitraje** que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período. Esto es una novedad de la Ley 3/2012, así como el reforzamiento de las posibilidades de **intervención de la autoridad laboral** en esta etapa, que puede remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes y, sin perjuicio de los procedimientos de mediación y arbitraje, puede realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido

colectivo .

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

- Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario **podrá notificar los despidos individualmente** a los trabajadores afectados, lo que deberá hacer conforme a lo establecidos en el **artículo 53.1 ET**. En todo caso, 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.

Esto ha sido modificado por la L 3/2012, ya que el RDL 3/2012 no establecía la notificación individual con carácter potestativo, sino obligatorio (el empresario "notificará", decía el precepto).

Este cambio puede generar bastantes problemas, teniendo en cuenta que:

- Con la reforma laboral 2012 ha desaparecido de la redacción del artículo 51 ET el literal de su antiguo apartado 8: «Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades». **Se establece la remisión a la comunicación individual a cada trabajador del despido, en los términos establecidos en el artículo 53.1. ET**, cuyo apartado b) establece: «Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52, c), de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva».

- El despido tiene efecto respecto al trabajador individual una vez que se le comunica. Si esa comunicación es potestativa, pueden surgir problemas sobre la eficacia del despido cuando éste no haya sido notificado de forma fehaciente al trabajador afectado, ya sea por la empresa, ya sea por la representación de los trabajadores.

— Hay que tener en cuenta que el procedimiento está **pendiente de desarrollo reglamentario**, que ha de producirse en el **plazo de un mes** desde la entrada en vigor de la L 3/2012, que establece en su Disposición final decimonovena, que el Gobierno aprobará en dicho plazo un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada, que desarrolle lo establecido en ella, con especial atención a los aspectos relativos 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. El plazo para la aprobación del reglamento se reabre, por tanto, ya que el RDL 3/2012 establecía el mismo desde su entrada en vigor, el 12 de febrero. Plazo que nuevamente se incumple, ya que el 8 de agosto de 2012, fecha de vencimiento del plazo, dicho reglamento no se había aprobado aún.

Despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 o más años en empresas con beneficios

(DF 4.ª L 3/2012 que modifica la DA 16.ª L 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social)

Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 ET, que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una **aportación económica al Tesoro Público**, siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que sean realizados por **empresas de más de 100 trabajadores** o por empresas que formen parte de **grupos** de empresas que empleen a ese número de trabajadores. La Ley ha reducido la plantilla exigida a las empresas que deben realizar la aportación, ya que el RDL 3/2012 establecía que fueran las empresas de más de 500 trabajadores.

- b) Que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad.

- c) Que, aun 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.

Se regula, además, el cálculo de esa aportación:

Para el cálculo de la aportación se tomarán en consideración el **importe de las prestaciones y subsidios por desempleo** de los trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el despido colectivo, **incluidas las cotizaciones** a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados. También se incluirán 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 distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) ET, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o posteriores al inicio del despido colectivo.

Se excluirán del cálculo de la aportación económica, 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 la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los **seis meses siguientes** a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos la empresa deberá acreditar estos extremos en el procedimiento.

El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido en el cuadro siguiente sobre cada uno de los siguientes conceptos:

- a) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por **prestaciones por desempleo** de nivel contributivo de los trabajadores de 50 o más años afectados por los despidos, generadas total o parcialmente en virtud de las cotizaciones acreditadas en la empresa que promovió su despido.

- b) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por **cotizaciones** a la Seguridad Social a cargo de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo por los trabajadores afectados, durante el periodo de percepción de las mismas.

- c) 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. Este canon se calculará 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, no teniendo derecho al cobro de la prestación por desempleo contributiva, acceda directamente al subsidio por desempleo, como consecuencia de la situación legal de desempleo motivada por el despido.

El tipo aplicable será el fijado por la siguiente escala en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el despido y del porcentaje de los beneficios de la empresa sobre los ingresos:

Tipo aplicable para calcular la aportación económica

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 2.000	Entre 101 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%

Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los procedimientos de despido colectivo **iniciados a partir del 27 de abril de 2011.**

Normas transitorias

(DT 12.ª L 3/2012)

Las empresas afectadas que hayan realizado despidos colectivos **ya autorizados** por la autoridad laboral antes de la entrada en vigor antes del 12 de febrero de 2012, únicamente deberán efectuar las aportaciones económicas a que se refiere dicha disposición cuando las resoluciones que hayan autorizado las extinciones afecten, al menos, a **100 trabajadores**.

E) Causas de extinción del contrato por voluntad del trabajador

[Art. 12 Dos L 3/2012 que modifica el art. 50. 1 a) ET]

Será causa justa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato, no ya las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad, sino las que se lleven a cabo sin respetar lo previsto en el art. 41 ET —regula la modificación sustancial de condiciones de trabajo— **y que** redunden en menoscabo de su dignidad.

II. MEDIDAS QUE AFECTAN A LAS CONDICIONES DE TRABAJO

(Capítulo I L 3/2012)

1. Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas

(Art. 13 L 3/2012 que modifica el art. 47 ET; Arts. 15, 16, DA 3.ª y DT 3.ª L 3/2012)

A) Suspensión de contratos

(Art. 47 ET)

- El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción **sin necesidad de autorización** administrativa.

- El procedimiento, aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se inicia con la

comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de **consultas** con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a **15 días**.

- La autoridad laboral da traslado de la comunicación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recaba informe preceptivo de la Inspección de Trabajo, que debe ser evacuado en 15 días.
- Si no hay representación legal de los trabajadores, éstos pueden atribuírsela a **una comisión** designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. ET para el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo (una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma).
- Cuando el período de consultas finalice con **acuerdo** se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- Al finalizar del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral **su decisión** sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir del cual surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.
- Contra estas decisiones el trabajador puede reclamar ante la jurisdicción social, en conflicto colectivo si la decisión afecta a un número de trabajadores igual o superior al establecido para los despidos colectivos, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paraliza la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.
- En caso de que la sentencia declare la medida injustificada, declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato, o en su caso, al abono de las diferencias que procedan

respecto del importe recibido por prestaciones por desempleo durante el período de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas.

B) Reducciones de jornada

(Art. 47 ET)

- La jornada de trabajo puede reducirse por las **mismas causas y por el mismo procedimiento** que el establecido para la suspensión, entendiéndose por reducción de jornada a estos efectos la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante la reducción de jornada no pueden realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

C) Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada

(Art. 15 L 3/2012)

- Las empresas tendrán derecho a una **bonificación del 50%** de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal. La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los **240 días** por trabajador.
- Es necesario que el empresario se comprometa a **mantener en el empleo** a los trabajadores afectados durante al menos **un año** con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. Si lo incumple deberá reintegrar las bonificaciones respecto de dichos trabajadores, sin perjuicio de la aplicación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por 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 reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado la bonificación establecida en este artículo quedarán **excluidas por un periodo de doce meses** de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, respecto de un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

Esto es aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas **desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013**.

D) Reposición del derecho a la prestación por desempleo

(Art. 16 L 3/2012)

Cuando una empresa, en virtud del art. 47 ET o de un procedimiento concursal, haya suspendido contratos de trabajo o haya reducido el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se extingan contratos al amparo de los artículos 51 o 52.c ET (despido colectivo o despido objetivo por causas empresariales), o del artículo 64 de la Ley Concursal, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de **180 días**, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive;
- b) Que el despido se produzca entre el 12 de febrero de 2012 (fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012) y el 31 de diciembre de 2013.

El derecho a la reposición se reconocerá de oficio por la entidad gestora en los supuestos en los que se solicite la reanudación o reapertura de la prestación por desempleo y en los supuestos en que esté agotado el derecho se deberá solicitar la reposición.

E) Normas transitorias

(DT 3.ª L 3/2012)

- Los trabajadores cuyo contrato de trabajo se hubiera extinguido con anterioridad al 12 de febrero de 2012 en estos supuestos, previamente afectados por

expedientes de regulación temporal de suspensión de contratos 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.

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

F) Aplicación de la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor a los trabajadores en el Sector Público

(DA 3.ª L 3/2012 que añade una DA 21.ª ET)

La suspensión de contratos o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor regulada en el artículo 47 ET **no será de aplicación a las Administraciones Públicas** y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias 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.

2. Modificación sustancial de condiciones de trabajo

(Art. 12 Uno L 3/2012 que modifica el art. 41 ET)

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

Con la reforma laboral 2012 el precepto ya no exige que, para que se entienda que concurren las antedichas probadas razones, la adopción de las medidas 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.

Además, se incorpora como **modificación sustancial** de las condiciones de trabajo **la cuantía salarial**, quedando así la relación materias que se consideran susceptibles de ser afectadas por este tipo de modificaciones:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y **cuantía salarial**.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo **podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo**, y no solo en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Con la reforma, la consideración de **carácter colectivo o individual** de la modificación se hace depender, exclusivamente, del **número de trabajadores afectados**, y no del origen (pacto individual o colectivo) de la condición laboral que se modifica. De este modo:

Se considera de **carácter colectivo** la modificación que, en un período de 90 días, afecte al menos a:

- 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.

- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores, en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

Se considera de **carácter individual** la modificación que, en ese periodo de 90 días, no alcance ese número de trabajadores.

Procedimiento para la modificación sustancial individual:

- La decisión debe ser **notificada** por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de **15 días** (antes de la reforma 30), a la fecha de su efectividad.
- En caso de modificaciones de jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, **sistema de remuneración, cuantía salarial y funciones** (antes no se incluían estas tres modificaciones), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a **rescindir su contrato** y percibir una indemnización de **20 días de salario por año** de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de **nueve meses**.
- Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación, el trabajador que no opte por la rescisión podrá **impugnarla** ante la jurisdicción social.

Procedimiento para la modificación sustancial colectiva:

Sin perjuicio de que puedan establecerse procedimientos específicos a través de la negociación colectiva, en el art. 41.4 ET queda regulado el procedimiento de la siguiente forma:

- La decisión debe ir precedida de un **período de consultas** con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días, sobre las causas de la decisión y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

- En las empresas en las que **no exista representación legal** de los trabajadores, éstos pueden optar por atribuírsela, bien a una **comisión** de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

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

- Cuando el periodo de consultas finalice **con acuerdo** se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión, sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción de rescisión indemnizada del contrato.

- Cuando el periodo de consultas finalice **sin acuerdo** la decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores y surtirá efectos en el plazo de los **siete días** siguientes a su notificación (antes 30).

- Contra estas decisiones se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

Procedimiento para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos estatutarios:

(Art. 12 Uno L 3/2012 que modifica el art. 41.6 ET)

La modificación de estas condiciones se realizará por el procedimiento para la **inaplicación de condiciones** establecidas en convenio («descuelgue del convenio»)

regulado en el art. 82.3 ET.

3. Movilidad geográfica

(Art. 11 L 3/2012 que modifica el art. 40 ET)

Para poder llevar a cabo estos traslados, que exigen cambios de residencia de los trabajadores, se requiere la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. La reforma establece que **tendrán esa consideración** 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.

En cuanto al procedimiento, la reforma laboral 2012 **suprime la posibilidad de intervención de la autoridad laboral**, que, en la redacción anterior del precepto, podía ordenar la ampliación del plazo de incorporación y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo no superior a seis meses.

Los representantes legales de los trabajadores tienen **prioridad de permanencia** en los puestos de trabajo en los casos de movilidad geográfica, estableciendo la reforma que, mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, se pueden establecer prioridades de permanencia **a favor de trabajadores de otros colectivos**, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

Derechos de las víctimas del terrorismo y de los trabajadores con discapacidad en materia de movilidad geográfica

(DF 15ª y Art. 11.3 L 3/2012 que modifican e introducen, respectivamente, el art. 40.3 bis y el Art. 40 3 ter ET)

Víctimas del terrorismo

(Art. 40 3 bis ET)

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, **la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes** en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la **obligación de reservar** el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Trabajadores con discapacidad

(Art. 40 3 ter ET)

Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir **fuera de su localidad un tratamiento** de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho **preferente a ocupar otro puesto de trabajo**, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

4. Tiempo de trabajo

A) Jornada

Distribución irregular

(Art. 9 L 3/2012 que modifica el art. 34.2 ET)

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La reforma establece que, **en defecto de pacto en contrario**, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año **el 10% de la jornada de trabajo**, siempre respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal. Este porcentaje ha sido incrementado por la L 3/2012, ya que el RDL 3/2012 lo fijaba en el 5%.

Además, la L 3/2012 establece que el trabajador deberá conocer con un **preaviso mínimo de cinco días** el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular decidida por el empresario.

Organización del tiempo de trabajo como medida de conciliación

(Art. 9 L 3/2012 que modifica el art. 34.8 ET)

El art. 34.8 ET reconoce al trabajador el derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, siempre respetando lo establecido en la negociación colectiva.

La L 3/2012 introduce un segundo párrafo al precepto en el que establece un mandato, inconcreto en cuanto la forma de su cumplimiento, para que se utilicen fórmulas de conciliación que no conlleven la reducción de la jornada. Establece que, "A tal fin, **se promoverá** la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas".

B) Descanso semanal, fiestas y permisos

(DDFF 1.ª y 15ª L 3/2012 que modifican el art. 37 ET)

Permiso por lactancia

(Art.37.4 ET redactado por DF 1ª L 3/2012)

La reforma laboral 2012 configura el permiso por lactancia como un derecho individual de los trabajadores, sean hombres o mujeres, que puede ser ejercitado por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Reducción de jornada por guarda legal

(Art.37.5 y 37.6 ET redactados por DF 1ª L 3/2012)

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

La reforma laboral 2012 limita las posibilidades de utilización de esta reducción de jornada como medida de conciliación, al exigir que la reducción sea diaria. Además, establece que los convenios colectivos puedan establecer criterios para la concreción horaria de esa 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.

Víctimas del terrorismo

(Art.37.7 ET redactado por DF 15ª L 3/2012)

La L 3/2012 extiende a las víctimas del terrorismo el derecho que ya reconocía a las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

C) Vacaciones anuales e incapacidad temporal

(Art.38.3 ET redactado por DF 1ª L 3/2012)

Se incorpora al precepto legal el criterio jurisprudencial del TJUE sobre el disfrute de vacaciones cuando el período de las mismas concurre con una incapacidad temporal.

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

5. Clasificación profesional y movilidad funcional

(Arts. 8 y 10 L 3/2012 que modifican los arts. 22 y 39 ET; DA 9.ª L 3/2012)

A) Clasificación profesional

(Art. 8 L 3/2012 que modifica el art. 22 ET; DA 9.ª L 3/2012)

Tras la reforma, el sistema de clasificación profesional se establece prescindiendo de las categorías profesionales y dejando, exclusivamente, **grupos profesionales**, que son los que agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Es, por tanto, un concepto mucho más amplio que el de categoría profesional.

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

Por **acuerdo entre el trabajador y el empresario** se asignará 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 profesional asignado **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.

En el plazo de **un año** los convenios colectivos en vigor deberán **adaptar** su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 ET (*DA 9.ª L 3/2012*).

B) Movilidad funcional

(Art. 10 L 3/2012 que modifica el art. 39 ET)

Se prescinde de toda referencia a las categorías profesionales a la hora de regular las posibilidades de movilidad funcional, referenciada, ahora, a los grupos profesionales.

6. Negociación colectiva

(Art. 14 L 3/2012 que modifica los arts. 82, 84, 85 86 y 89 ET)

Son varios los aspectos de la negociación colectiva que aborda la reforma:

A) La inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio

(Art. 14 Uno L 3/2012 que modifica el art. 82.3 ET)

La inaplicación **no va referida solo a las cláusulas salariales** de los convenios, se amplían las posibilidades de descuelgue a **otras materias:**

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.

- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para acordar el descuelgue **no se exige ya** una disminución persistente del nivel de ingresos o que la situación y perspectivas económicas de la empresa pudiera verse afectada negativamente como consecuencia de la aplicación de las condiciones del convenio, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo. Con la reforma 2012 **se exige** la concurrencia de **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, definidas igual que para el despido colectivo, pero con una diferencia: en el caso de concurrencia de causas económicas, cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, se entenderá que la disminución es persistente si durante **dos trimestres consecutivos** (no tres, como para el despido colectivo) el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

La inaplicación ha de **acordarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores** legitimados para negociar un convenio colectivo, previo desarrollo de un periodo de consultas.

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

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

En **caso de desacuerdo** durante el periodo de consultas:

- Cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la **Comisión paritaria** del convenio que dispondrá de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la

discrepancia fuera planteada.

- Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes **deberán** recurrir a los procedimientos de mediación o arbitraje que se hayan establecido en los **acuerdos interprofesionales** de ámbito estatal o autonómico para resolver estas discrepancias.

- Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y **no fueran aplicables** los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las mismas a la **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos** cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a **25 días** a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas.

El resultado de los procedimientos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser **comunicado a la autoridad laboral** a los solos efectos de depósito.

B) La prioridad aplicativa del convenio de empresa

(Art. 14 Dos y Tres L 3/2012 que modifica el art. 84.1 y 84.2 ET)

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario negociado en el marco del art. 83.2 ET, y salvo lo previsto en el art. 84.2 ET respecto del **convenio de empresa**, que con la reforma laboral 2012 adquiere una relevancia extraordinaria en el sistema de contratación colectiva.

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

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el ET a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET.

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

Los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET no podrán disponer de esta prioridad aplicativa del convenio de empresa.

Además, la L 3/2012, establece que convenio de empresa podrá **negociarse en cualquier momento** de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, dejando clara la posibilidad de concurrencia de convenios en el caso de convenios de empresa.

C) Aplicación temporal de los convenios. La ultraactividad

(Art. 14 Cinco y Seis L 3/2012 que modifica el art. 86.1 y 86.3 ET)

Revisión de los convenios vigentes

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 ET podrán negociar su revisión.

Ultractividad

La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

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

Si no lo hubiere, las condiciones de trabajo serán las del marco mínimo que establece el ET.

Este plazo de un año de ultractividad del convenio denunciado ha sido reducido por la L 3/2012, ya que el RDL 3/2012 establecía un plazo de 2 años.

Vigencia de los convenios denunciados a la entrada en vigor de la L 3/2012, el 8 de julio de 2012

(DT 4.ª L 3/2012)

En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados el **8 de julio de 2012**, el plazo de **un año** desde la denuncia para que pierda su vigencia al que se refiere el art. 86.3, empezará a computarse **a partir de esa fecha**.

D) Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación

(DF 4ª L 3/2012 que modifica la DA 10ª ET)

La L 3/2012 establece de forma taxativa **la nulidad de las cláusulas** de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, "cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas".

III. MEDIDAS QUE AFECTAN A LA CONTRATACIÓN

(Arts. 4 a 7 RDL 3/2012)

1. Nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

(Art. 4 y DT 9ª L 3/2012)

Las empresas que tengan **menos de 50 trabajadores** podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores que se regula en el art. 4 L 3/2012.

- Se celebrará por tiempo **indefinido** y a **jornada completa**, y se formalizará por escrito en el modelo establecido.

- Su régimen jurídico y los derechos y obligaciones que de él se derivan se rigen, con carácter general, por lo dispuesto en el ET y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del **período de prueba**, que será **de un año** en todo caso. **No podrá establecerse un periodo de prueba** cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

- **No podrá concertar este contrato** la empresa que, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado decisiones extinciones improcedentes. La limitación solo afecta a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de la L 3/2012 y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

La L 3/2012 endurece este requisito, ya que el RDL 3/2012 impedía la contratación solo si las extinciones lo habían sido causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o se hubiera procedido a un despido colectivo.

- Además, la L 3/2012, en su DT 9ª establece que solo se podrá celebrar este tipo de contrato hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento.

Incentivos fiscales:

[DF 17ª L 3/2012 que redacta, con efectos desde el 12 de febrero de 2012, el art. 43 del Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo)]

La empresa que utilice esta modalidad contractual tendrá derecho a aplicar los siguientes **incentivos fiscales**:

- En el supuesto de que sea el **primer contrato** de trabajo concertado por la empresa y se realice con un **menor de 30 años**, tendrá derecho a una deducción en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades de **tres mil euros**.

- **Además**, en caso de entidades que tengan una plantilla inferior a 50 trabajadores en el momento en que concierten contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, con **beneficiarios** de una prestación contributiva por desempleo, la empresa tendrá derecho a una deducción en la cuota íntegra del IS del **50 por ciento del menor de los siguientes importes**:
 - a) El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.
 - b) El importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.

Este incentivo se aplicará de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El trabajador contratado deberá **haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses** en el momento de la contratación. A estos efectos, el trabajador proporcionará a la entidad un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

- b) Esta deducción resultará de aplicación respecto de aquellos contratos realizados en el periodo impositivo **hasta alcanzar una plantilla de 50 trabajadores**, y siempre que, en los doce meses siguientes al inicio de la relación laboral, se produzca, respecto de cada trabajador, un

incremento de la plantilla media total de la entidad en, al menos, una unidad respecto a la existente en los doce meses anteriores.

- Las deducciones fiscales anteriores se aplicarán en la cuota íntegra del periodo impositivo correspondiente a la **finalización del periodo de prueba de un año** exigido en el correspondiente contrato y estarán condicionadas al mantenimiento de esta relación laboral **durante al menos tres años** desde la fecha de su inicio. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos determinará la pérdida de la deducción.

No obstante, **no se entenderá incumplida** la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga, una vez transcurrido el periodo de prueba, por causas objetivas o despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Bonificaciones en las cotizaciones sociales:

Con independencia de los incentivos fiscales anteriores, las contrataciones de **desempleados inscritos** en la Oficina de empleo darán derecho a las siguientes **bonificaciones**, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

- a) **Jóvenes entre 16 y 30 años**, ambos inclusive: bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 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. Si se trata de mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).
- b) **Mayores de 45 años**, inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación: la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. Si se conciertan con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Requisitos para la aplicación de los incentivos:

- Para la aplicación de los incentivos vinculados al contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la empresa deberá **mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años** desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos.
- **No se considerarán incumplidas** las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- A los efectos del cumplimiento de los requisitos de este tipo de contrato se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.

2. Contratos para la formación y el aprendizaje

(Art. 2 L 3/2012 que modifica el art. 11.2 ET; DT 9ª L 3/2012)

Trabajadores con quienes se puede celebrar:

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores **que cursen formación profesional** del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad **ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos** en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Duración:

La **duración** mínima del contrato será de un año y la **máxima de tres**. 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.

Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, **salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional**. (el RDL 3/2012 decía "para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta").

En estos contratos las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Formación:

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, **también podrá recibir dicha formación 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 mencionada.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

La L 3/2012 establece que La impartición de esta formación **deberá justificarse** a la finalización del contrato.

Tiempo de trabajo efectivo:

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, **o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año**, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje

(Art. 3 L 3/2012)

Las empresas que, a partir del 12 de febrero de 2012 (entrada en vigor del RDL 3 /2012) celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores **desempleados** inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al **1 de enero de 2012**, tendrán derecho, **durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga**, a una **reducción de las cuotas empresariales** a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, **del 100%** si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, **o del 75%**, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Además de esos porcentajes de la cuota empresarial **se reducirá el 100% de las cuotas de los trabajadores** a la Seguridad Social **durante toda la vigencia** del contrato, incluida la prórroga.

Las empresas que **transformen en contratos indefinidos** los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una **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**.

Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje

(DT 9.ª L 3/2012)

Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país 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 de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) ET.

3. Posibilidad de realizar horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial

(Art. 5 L 3/2012 que modifica el art. 12.4 c ET)

Los trabajadores a tiempo parcial **podrán realizar horas extraordinarias**, cuyo número máximo será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

Esas horas extraordinarias se computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.

Son **compatibles con las horas complementarias** que se pueden pactar en este tipo de contratos.

La suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el art. 12.1 ET (prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable).

3. Trabajo a distancia. Regulación del teletrabajo

(Art. 6 L 3/2012 que modifica el art. 13 ET)

Se sustituye la regulación del trabajo a domicilio por la del trabajo a distancia, comúnmente conocido como «teletrabajo».

- Tendrá la consideración de **trabajo a distancia** aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
- El **acuerdo** por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará **por escrito**.
- Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 ET para la copia básica del contrato de trabajo.
- Los trabajadores a distancia tendrán **los mismos derechos** que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como

mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

- El empresario deberá establecer los **medios necesarios** para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la **formación profesional continua**, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

- Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de **seguridad y salud** resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo.

- Los trabajadores a distancia podrán ejercer los **derechos de representación colectiva**, a cuyos efectos deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

4. Incentivos a la conversión de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos

(Art. 7 L 3/2012)

Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de **41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años**.

En el caso de **mujeres**, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

Podrán ser **beneficiarios** las empresas que tengan **menos de 50 trabajadores** en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

5. Suspensión de la limitación a los contratos temporales concatenados hasta el 31 de diciembre de 2012. Ampliación efectiva de la suspensión.

(Art. 17 L 3/2012 que modifica el art. 5 RDL 10/2011)

Se suspende, **hasta el 31 de diciembre de 2012** (antes de la reforma laboral 2012 la suspensión estaba establecida hasta el 31 de agosto de 2013), la aplicación de **lo dispuesto en el artículo 15.5 ET**, que establece que los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 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, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Sin embargo, la L 3/2012 establece en el apartado 2 de su art-17 que "**quedará excluido del cómputo del plazo** de veinticuatro meses y del periodo de treinta a que se refiere el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, **el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012**, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas".

Al excluir ese período del cómputo, el efecto es la **prolongación de la suspensión 14 meses más**.

IV. MODIFICACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

(Arts. 20 a 25 L 3/2012 que modifican la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)

Las modificaciones procesales de la reforma laboral son importantes.

La reforma del régimen jurídico sustantivo de la suspensión temporal del contrato, de la reducción temporal de la jornada y del despido colectivo en lo relativo a la **supresión de la autorización administrativa** de la autoridad laboral, hace que el RDL 3/2012 primero, y la L 3/2012 **adapten el tratamiento procesal** de dichas instituciones.

A) Se crea una nueva modalidad procesal para el despido colectivo

(Art. 23 cinco L 3/2012 que modifica el art. 124 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)

- Esta nueva modalidad procesal tendrá el carácter de **preferente y urgente**. Con la L 3/2012 el carácter urgente se acentúa, ya que establece que, **en la misma resolución de admisión a trámite** (el RDL 3/2012 establecía que transcurrido el plazo de diez días hábiles desde la finalización del plazo para interponer la demanda), **el secretario judicial señala** el día y la hora en que haya efectuarse la celebración del acto del juicio, que debe tener lugar en única convocatoria

dentro de los quince días siguientes a la admisión a trámite de la demanda.

- Se atribuye a los **Tribunales Superiores de Justicia** el conocimiento en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior al de una Comunidad Autónoma.
- Se atribuye a **la Audiencia Nacional** el conocimiento en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.
- En cuanto a la legitimación activa en el proceso de impugnación de la decisión empresarial de despido colectivo por los representantes legales o sindicales de los trabajadores, la L 3/2012 introduce la exigencia de que los **representantes sindicales** tengan **implantación suficiente** en el ámbito del despido colectivo.
- También la L 3/2012 desarrolla más que el RDL 3/2012 los **motivos en que puede fundarse la demanda**, modificando la redacción de la letra b) del artículo 124 LRJS, que si antes establecía como fundamento "b) Que no se ha respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores" pasa a decir: "b) Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal. Además la L 3/2012 introduce una nueva letra d) que recoge como fundamento "Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas".
- En cuanto al plazo de caducidad para presentar la demanda, la L 3/2012 lo regula en un nuevo apartado 6 del art. 124 LRJS, estableciendo que "La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde **la fecha del acuerdo** alcanzado en el período de consultas o **de la notificación** a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo. La presentación de la demanda por los representantes de los trabajadores o por el empresario **suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual** del despido".

— En cuanto a los **efectos de la sentencia en los procedimientos de despido colectivo**, ésta podrá declarar:

- a) **Ajustada a Derecho** la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

- b) **Nula** la decisión extintiva 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.

La Ley 3/2012 no incluye en la redacción que ha dado al apartado 11 del art. 124 LRJS, entre las causas de nulidad (como sí hacía el RDL 3/2012 en la redacción que daba al apartado 9 de dicho artículo, equivalente al 11 actual), que la decisión extintiva se hayan adoptado con fraude – distinto del incumplimiento de las previsiones de los apartados 2 y 7 del art. 51.ET, o de la Ley Concursal sobre la exigencia de la autorización del juez del concurso–, dolo, coacción o abuso de derecho, que son motivo específico de la demanda de los representantes de los trabajadores, conforme al art. 124.2.c) LRJS. Corresponderá a la jurisdicción social calificar la sanción de los despidos colectivos y por fuerza mayor efectuados con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Recordar que la extinción también será nula por los motivos recogidos en el art. 122.2 LRJS para los procesos individuales derivados de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas (entre ellos, por producirse durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, por afectar a trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por maternidad, a trabajadores que hayan solicitado o disfruten de los permisos por lactancia, nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados y cuidado de menores y familiares o de excedencia por razones familiares, a trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, etc.).

- c) **No ajustada a Derecho** la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

B) Otras modalidades procesales

- **La impugnación individual** de la extinción del contrato en el marco de un despido colectivo se sigue atribuyendo a los **Juzgados de lo Social**, por el cauce previsto para las extinciones por causas objetivas.

- La impugnación de **suspensiones contractuales y reducciones de jornada** por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y por fuerza mayor se articularán a través de las modalidades procesales previstas en los artículos 138 y 153— 162 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en atención al carácter individual o colectivo de la decisión empresarial.

— **Interposición de demanda por el empresario**

Otra novedad de la L 3/2012, que introduce un nuevo apartado 3 en el art 124 LRJS es que, una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el empresario, en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior, podrá interponer **demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva**. Estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores, y la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en los términos del art. 160.5 LRJS.

V. MEDIDAS PARA FACILITAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

1. Intermediación laboral

(Art. 1 L 3/2012 que modifica el art. 16. 3 ET, los arts. 1 y 2 Ley 14/1994 por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y arts.21 bis. 2 y DA 2.ª Ley 56/2033, de Empleo)

Se permite operara a las **empresas de trabajo temporal como agencias de colocación** cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre de

Empleo, y su normativa de desarrollo

La L 3/2012 introduce la exigencia de que, en su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes las empresas de trabajo temporal deberán **informar expresamente y en cada caso** si su actuación lo es en la condición de empresa de trabajo temporal o de agencia de colocación.

La L 3/2012 exige que para actuar como agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal cuenten con la correspondiente **autorización** (el RDL 3/2012 solo exigía la presentación de una declaración responsable mediante la cual manifestasen que cumplían los requisitos establecidos en la Ley 56/ 2003, de Empleo y su normativa de desarrollo).

La autorización es única y con validez en todo el territorio español, y se concede, bien por el Servicio Público de Empleo Estatal, bien por el correspondiente autonómico. Le corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal no solo cuando la agencia de colocación pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas (como estableció el RDL 3/2012), sino también cuando la agencia de colocación pretenda realizar su actividad utilizando exclusivamente medios electrónicos.

La autorización se entiende concedida por silencio administrativo vencido el plazo máximo de tres meses para su resolución expresa.

2. Formación profesional

(Art. 2 L 3/2012 que modifica los arts. 4.2 b, 11.2 ET)

A) Derecho a la formación profesional

(Art. 2 L 3/2012 que modifica el art. 4.2 b ET)

Se reconoce dentro del derecho del trabajador a la promoción y formación profesional en el trabajo, **la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.**

B) Promoción y formación profesional en el trabajo

(Art. 2 Tres L 3/2012 que modifica el art. 23 ET)

La reforma establece las siguientes novedades en esta materia:

- Que el trabajador tendrá derecho a la formación necesaria para su **adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo**, que la misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
- Que los trabajadores con **al menos un año de antigüedad** en la empresa tienen derecho a un **permiso retribuido de 20 horas anuales** de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta **cinco** años. La L 3/2012, además de ampliar el período acumulable de 3 a 5 años, establece que el derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva, sin perjuicio de lo cual, no podrá comprenderse en este derecho la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Cuenta de formación

(Art. 2 Cinco L 3/2012 que añade un apartado 10 al art. 26 Ley 56/2003, de Empleo)

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.

Los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones correspondientes en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

VI. OTRAS MEDIDAS DE INTERÉS

1. Modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único

(DF 13.ª L 3/2012 modifica la regla 3.ª apdo 1 DT 4.ª Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad)

Lo previsto en las reglas 1.ª y 2.ª también será de aplicación a los beneficiarios de la

prestación por desempleo de nivel contributivo, que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100.

En el caso de la regla 1.^a, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 60 por 100 del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite máximo del 100 por cien 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.

2. Normas aplicables en las entidades de crédito

(DA 7.^a L 3/2012)

Indemnizaciones por terminación del contrato

Las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, no podrán satisfacer en ningún caso indemnizaciones por terminación de contrato que excedan de la menor de las siguientes cuantías: a) dos veces las bases máximas resultantes, respectivamente, de las reglas 3.^a y 4.^a del artículo 5.3.a) del Real Decreto- ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero; o b) dos años de la remuneración fija estipulada.

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, de 29 de julio, 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, incluidas las relaciones laborales de carácter especial del personal de 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.

- En los supuestos de extinción del contrato de conformidad con lo previsto en los apartados anteriores, las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito no tendrán derecho a indemnización alguna por dicha extinción, cualquiera que sea su cuantía o su forma, y con independencia de la norma jurídica, contrato, acuerdo o pacto laboral individual o de origen colectivo y contrato, acuerdo o pacto de naturaleza civil o mercantil donde esté prevista el pago de la indemnización.

3. Especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal.

(DA 8.ª L 3/2012)

Indemnizaciones por extinción.

- 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.
- El cálculo de la indemnización se hará teniendo en cuenta la retribución anual en metálico que en el momento de la extinción se estuviera percibiendo como retribución fija íntegra y total, excluidos los incentivos o complementos variables si los hubiere.
- No se tendrá derecho a indemnización alguna cuando la persona, cuyo contrato mercantil o de alta dirección se extinga, por desistimiento del empresario, 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.

VII. MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR EL RDL 20/2012

Destacamos algunas de las modificaciones introducidas por el RDL 20/2012:

1. Recargos por pago extemporáneo de cuotas con presentación de documentos de cotización: 20% independientemente del plazo transcurrido desde el vencimiento del plazo reglamentario

(Apartado 1.1 del número 1 del artículo 27 LGSS redactado por el número uno del artículo 17 del R.D.-ley 20/2012)

Transcurrido el plazo reglamentario establecido para el pago de las cuotas a la Seguridad Social sin ingreso de las mismas y sin perjuicio de las especialidades previstas para los aplazamientos, se devengarán los siguientes recargos:

Cuando los sujetos responsables del pago hubieran presentado los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario, un recargo del **20 por 100** de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas tras el vencimiento de dicho plazo».

Antes se establecían recargos del:

- 3 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- 5 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del segundo mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- 10 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del tercer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del tercer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.

2. Conceptos exceptuados de la obligación de cotizar: límites a las cuantías exentas.
Tope máximo que se establecerá reglamentariamente

(Artículo 109 LGSS redactado por el artículo 17 del R.D.-ley 20/2012)

No se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

- a) Las dietas y asignaciones para gastos de viaje, gastos de locomoción, cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, así como los pluses de transporte

urbano y de distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, con la cuantía y alcance que reglamentariamente se establezcan.

- b) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.

Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.

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

Cuando se extinga el contrato de trabajo **con anterioridad al acto de conciliación**, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los **supuestos de despido o cese** como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 de la citada Ley, siempre que en ambos casos se deban a **causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor**, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

- c) Las prestaciones de la Seguridad Social, así como sus mejoras y las asignaciones asistenciales concedidas por las empresas, estas dos últimas en los términos que reglamentariamente se establezcan.
- d) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

En el desarrollo reglamentario de los apartados a) y c) se procurará la mayor homogeneidad posible con lo establecido al efecto en materia de rendimientos de trabajo personal por el ordenamiento tributario.

3. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2, **la cuantía máxima exenta de cotización por todos los conceptos indicados en el mismo no podrá exceder, en su conjunto, del límite que se determine reglamentariamente.**

4. No obstante lo dispuesto en el apartado 2.d), el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer el cómputo de las horas extraordinarias, ya sea con carácter general, ya sea por sectores laborales en los que la prolongación de la jornada sea característica de su actividad.»

Ya no están, por lo tanto, excluidos de la base de cotización:

- Las cantidades que se abonen en concepto de quebranto de moneda y las indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas y adquisición de prendas de trabajo, cuando tales gastos sean efectivamente realizados por el trabajador y sean los normales de tales útiles o prendas en los términos que reglamentariamente se establezca.
- Los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas en los términos que reglamentariamente se establezcan.
- Las percepciones por matrimonio.

3. Prestaciones por desempleo

A) Requisitos para acceder a la prestación por desempleo con contratos a tiempo parcial

[Letra b) del artículo 207 LGSS redactada por el número tres del artículo 17 del R.D.-ley 20/2012]

Para el supuesto de que en el momento de la situación legal de desempleo se mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial se tendrán en cuenta exclusivamente, a los solos efectos de cumplir el requisito de acceso a la prestación, los períodos de cotización en los trabajos en los que se haya perdido el empleo, de forma temporal o definitiva, o se haya visto reducida la jornada ordinaria de trabajo.

B) Cuantía de la prestación por desempleo

[Artículo 211 LGSS redactado por el número cuatro del artículo 17 del R.D.-ley 20/2012]

La cuantía de las prestaciones por desempleo cuyo nacimiento del derecho derive de **situaciones legales de desempleo producidas a partir del 15 de julio de 2012** (entrada en vigor del RD-Ley 20/2012) se determinará aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes:

- El 70 por 100 durante los ciento ochenta primeros días y
- el **50 por 100 (antes el 60 por 100)** a partir del día ciento ochenta y uno.

No se alteran los topes, pero sí su cómputo **si ha habido trabajo a tiempo parcial:**

En caso de desempleo por pérdida de empleo a tiempo parcial o a tiempo completo, las cuantías máximas y mínimas de la prestación se determinaran teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período de los últimos 180 días, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho período.

C) Suspensión del derecho a la prestación

[Artículo 212 LGSS redactado por el número cinco del artículo 17 del R.D.-ley 20/2012]

El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se suspenderá por la Entidad Gestora en los siguientes casos:

«a) Durante el periodo que corresponda por imposición de sanción por infracciones leves y graves en los términos establecidos en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Si finalizado el período a que se refiere el párrafo anterior, el beneficiario de prestaciones no se encontrara inscrito como demandante de empleo, la reanudación de la prestación requerirá su previa comparecencia ante la Entidad Gestora acreditando dicha inscripción»

(...)

«3. El incumplimiento, por parte de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo de la obligación de presentar, en los plazos establecidos, los documentos que les sean requeridos, siempre que los mismos puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones, podrá dar lugar a que por la Entidad Gestora se adopten las medidas preventivas necesarias, mediante la suspensión cautelar del abono de las citadas prestaciones, hasta que dichos beneficiarios comparezcan ante aquella acreditando que cumplen los requisitos legales establecidos para el mantenimiento del derecho, que se reanudará a partir de la fecha de la comparecencia.»

D) Cotización durante la situación de desempleo. Supresión del abono por la entidad gestora

[Número 4 del artículo 214 LGSS derogado por la letra b) del número 3 de la disposición derogatoria única del R.D.-ley 20/2012]

Se deroga el apartado 4 del artículo 214 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social que establecía que durante la percepción de la prestación por desempleo, la aportación del trabajador a la Seguridad Social se reducía en un 35 por 100, que era abonado por la entidad gestora.

E) Beneficiarios del subsidio por desempleo y requisitos

Subsidio para mayores de 52 años. Se incrementa la edad a 55 años. Requisitos

[Apartado 3 del número 1 del artículo 215 LGSS redactado por el número siete del artículo 17 del R.D.-ley 20/2012]

Los trabajadores mayores de **cincuenta y cinco años** (antes cincuenta y dos), aun cuando no tengan responsabilidades familiares, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hayan cotizado por desempleo al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

Para obtener el subsidio el trabajador deberá tener cumplida la edad de cincuenta y cinco años en la fecha del agotamiento de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo; o tener cumplida esa edad en el momento de reunir los requisitos para acceder a un subsidio de los supuestos contemplados en los apartados anteriores o cumplirla durante su percepción.

Requisito de carencia de rentas y, en su caso, de responsabilidades familiares

[Apartado 2 del número 3 del artículo 215 LGSS redactado por el número siete del artículo 17 del R.D.-ley 20/2012]

A efectos de determinar el requisito de carencia de rentas y, en su caso, de responsabilidades familiares:

Se considerarán como rentas o ingresos computables cualesquiera bienes, derechos o rendimientos derivados del trabajo, del capital mobiliario o inmobiliario, de las actividades económicas y los de naturaleza prestacional, salvo las asignaciones de la Seguridad Social por hijos a cargo y salvo el importe de las cuotas destinadas a la financiación del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social. También se considerarán rentas las plusvalías o ganancias patrimoniales, así como los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio, aplicando a su valor **el 100 por 100 del tipo de interés legal del dinero vigente (antes el 50 por 100)**, con la excepción de la vivienda habitualmente ocupada por el trabajador y de los bienes cuyas rentas hayan sido computadas, todo ello en los términos que se establezca reglamentariamente.

Eliminación del subsidio especial para mayores de 45 años

[Apartado 4 del número 1 del artículo 215 LGSS, relativo al subsidio especial para mayores de cuarenta y cinco años, derogado por la letra a) del número 3 de la disposición derogatoria única del R.D.-ley 20/2012]

Se deroga el apartado 1.4 del artículo 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social que regulaba el subsidio por desempleo para mayores de 45 años.

Importe del subsidio por pérdida de trabajo a tiempo parcial

[Número 1 del artículo 217 LGSS redactado por el número nueve del artículo 17 del R.D.-ley 20/2012]

La cuantía del subsidio por desempleo será igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento. En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, **dicha cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas (antes se percibirá también el 80 por 100 del IPREM)**

Cotización durante la percepción del subsidio

[Artículo 218 LGSS redactado por el número diez del artículo 17 del R.D.-ley 20/2012]

Durante la percepción del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de **cincuenta y cinco años** (antes 52) la entidad gestora deberá cotizar por la contingencia de jubilación.

A efectos de determinar la cotización se tomará como base de cotización **el tope mínimo de cotización vigente en cada momento (antes el 125 por ciento del tope mínimo)**.

Compatibilidad de la prestación y el subsidio por desempleo cuando se pierde un contrato a tiempo parcial. Dedución en la prestación

[Número 1 del artículo 221 LGSS redactado por el número once del artículo 17 del R.D.-ley 20/2012]

La prestación o el subsidio por desempleo son incompatibles con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la seguridad social, o con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando éste se realice a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.

La deducción en el importe de la prestación o subsidio se efectuará:

- Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación o el subsidio por desempleo como consecuencia de la pérdida de un trabajo a tiempo completo o parcial y obtenga un nuevo trabajo a tiempo parcial.

- Cuando realice dos contratos a tiempo parcial y pierda uno de ellos. En este supuesto, la base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de las bases por la que se haya cotizado por dicha contingencia en ambos trabajos durante los 180 días del periodo cotizado en los 6 años anteriores a la situación de desempleo, y las cuantías máxima y mínima de la prestación se determinarán teniendo en cuenta el IPREM en función de las horas trabajadas en ambos trabajos.

F) Control del fraude en las prestaciones. Suspensión de la prestación

[Artículo 229 LGSS redactado por el número doce del artículo 17 del R.D.-ley 20/2012]

La Entidad Gestora podrá suspender el abono de las prestaciones por desempleo cuando se aprecien indicios suficientes de fraude en el curso de las investigaciones realizadas por los órganos competentes en materia de lucha contra el fraude.

G) Obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo. Comunicación de domicilio a efectos de notificaciones

[Letra b) del número 1 del artículo 231 LGSS redactada por el número trece del artículo 17 del R.D.-ley 20/2012]

Se introducen novedades en dos obligaciones:

Aportación de información:

Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones y comunicar a los Servicios Públicos de Empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal, el domicilio y, en su caso, el cambio del domicilio, facilitado a efectos de notificaciones, en el momento en que éste se produzca.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando no quedara garantizada la recepción de las comunicaciones en el domicilio facilitado por el solicitante o beneficiario de las prestaciones, éste estará obligado a proporcionar a los Servicios Públicos de Empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal los datos que precisen para que la comunicación se pueda realizar por medios electrónicos

Búsqueda activa de empleo:

El Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo autonómicos requerirán a los beneficiarios de prestaciones por desempleo para que acrediten ante ellos, en la forma que determinen en el marco de la colaboración mutua, la realización de actuaciones dirigidas a su reinserción laboral o a la mejora de su ocupabilidad. La no acreditación tendrá la consideración de incumplimiento del compromiso de actividad.

4. Recorte del límite del importe que abonará el Fondo de Garantía Salarial

El Fondo de Garantía Salarial abona a los trabajadores:

A) El importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario

[Número 1 del artículo 33 ET redactado por el número uno del artículo 19 del R.D.-ley 20/2012]

Se considerará salario a estos efectos la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro

concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar **el doble (antes el triple)** del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de **ciento veinte días (antes ciento cincuenta)**.

B) Indemnizaciones

[Número 2 del artículo 33 ET redactado por el número dos del artículo 19 del R.D.-ley 20/2012]

Abonará las reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 ET, y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan.

En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder **del doble (antes el triple)** del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 ET, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

En caso de procedimientos concursales, Las indemnizaciones a abonar a cargo del FOGASA, con independencia de lo que se pueda pactar en el proceso concursal, se calcularán sobre la base de veinte días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder **del doble (antes el triple)** del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

5. Infracciones y Sanciones

[Letra a) del apartado 1 del artículo 17 LISOS redactado por el número uno del artículo 20 del R.D.-ley 20/2012]

Constituyen infracciones leves de los trabajadores:

- No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el

documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.

Las citaciones o comunicaciones efectuadas por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo autonómicos por medios electrónicos para el cumplimiento del compromiso de actividad, se entenderán validas, a efectos de notificación, siempre que los solicitantes o beneficiarios de las prestaciones por desempleo hayan expresado previamente su consentimiento

- **No facilitar, al Servicio Público de Empleo Estatal y a los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos, la información necesaria para garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones.**