

# laboral

9-2012  
Julio, 2012

## **LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL**

Con fecha 7 de julio de 2012 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado la **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral** que sustituye al Real Decreto-ley 3/2012, de fecha 10 de febrero. La Ley ha entrado en vigor el 8 de julio de 2012.

El contenido del mencionado Real Decreto-ley se mantiene de forma general (remitiéndonos a nuestro boletín previo de Novedades 3-2012, a efectos de no ser reiterativos), si bien existen determinadas modificaciones y novedades, cuyos aspectos más relevantes son los que resumimos a continuación.

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

#### **1.1 Despido colectivo**

##### **1.1.1 Causas y procedimiento**

Se introducen una serie de modificaciones en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, entre las que destacamos las siguientes:

- Se perfila, dentro de la causa económica, que la disminución persistente se producirá si *“el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”*.
- Se prevé que la comunicación de apertura del período de consultas efectuada a la representación legal y a la autoridad laboral habrá de acompañarse de toda la información necesaria para acreditar las causas, remitiendo al desarrollo reglamentario.
- La Ley introduce la posibilidad de que empresario y representación de los trabajadores acuerden, durante el periodo de consultas, la sustitución del mismo por el procedimiento de mediación o arbitraje, que se habrá de desarrollar en el plazo máximo señalado para dicho periodo.
- Se faculta a la Autoridad Laboral, cuando exista petición conjunta de las partes, a efectuar actuaciones de mediación durante el periodo de consultas,

así como realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por su propia iniciativa.

- La norma elimina la obligación de notificar los despidos individualmente a los trabajadores, siendo tal actuación potestativa (la norma sustituye “notificará” por “podrá notificar”).
- Se establece que la Autoridad Laboral podrá impugnar el despido colectivo cuando estime que los acuerdos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho “a efectos de la posible declaración de nulidad”.
- Por otra parte, en los supuestos de fuerza mayor, se prevé que la Autoridad Laboral se limitará a constatar la existencia de aquélla, correspondiendo a la empresa la decisión de extinguir los contratos, lo que habrá de efectuarse dando traslado de tal circunstancia a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral.
- Se establece que la Autoridad Laboral verificará el cumplimiento de la obligación del ofrecimiento de un plan de recolocación externa, requiriendo su observancia en caso de no haberse efectuado.

#### 1.1.2 Impugnación del despido colectivo

Se operan modificaciones en la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social en lo que respecta al procedimiento de impugnación de despido colectivo. Dentro de las mismas destacan las siguientes:

- Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.
- Dentro de las causas para la impugnación del despido colectivo se incluyen: (i) la falta de realización del período de consultas o entrega de la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o en caso de que no se haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a despidos colectivos por fuerza mayor (anteriormente se hacía mención genérica a lo previsto en los artículos 51.2 y 51.7 ET) y (ii) que la decisión extintiva se haya efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.

Ambas causas, en caso de apreciarse, darán lugar a la nulidad del despido colectivo, lo que supone el derecho a la reincorporación de los trabajadores a su puesto de trabajo.

- El plazo de interposición de la demanda sigue siendo de caducidad desde la fecha del acuerdo o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial. La presentación de la demanda por

los representantes de los trabajadores o por el empresario suspende el plazo de caducidad de las acciones individuales de despido.

- Se prevé la posibilidad de que la empresa inste la declaración de la decisión extintiva como ajustada a derecho. En este sentido, cuando aquélla no se haya impugnado por los representantes legales o sindicales de los trabajadores o de oficio por la Autoridad Laboral, 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.

- Si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantease demanda de oficio, esta última se suspenderá hasta la resolución del primero. En este caso, la Autoridad Laboral podrá ser parte en el proceso. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el procedimiento de oficio pendiente.
- En relación con los despidos colectivos que se deriven de fuerza mayor, se adiciona un nuevo apartado once al artículo 151 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Se prevé que la sentencia que deje sin efecto una resolución administrativa en virtud de la cual se hubieren producido extinciones de la relación de trabajo derivadas de fuerza mayor declarará el derecho de reincorporación de los trabajadores afectados.

Sin perjuicio de lo anterior se añade que, salvo que el empresario dentro de los cinco días siguientes a la firmeza de la sentencia opte por indemnizar a los trabajadores con la indemnización del despido improcedente, deberá comunicar por escrito a dichos trabajadores la fecha de su reincorporación al trabajo dentro de los quince días siguientes a la referida firmeza, con derecho a los salarios dejados de percibir, deduciéndose los que hubiere recibido desde la extinción y con devolución o deducción de las cantidades percibidas como indemnización.

## 1.2 Despido objetivo individual

Son varias las modificaciones operadas por la norma en cuanto a despidos objetivos:

- Se elimina la mención a que el contrato quede en suspenso durante el tiempo destinado a formación, exigido con carácter previo a la extinción por falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo. Dicho periodo será considerado como de trabajo efectivo.
- En la extinción por absentismo por faltas justificadas intermitentes del 20% en jornadas hábiles de dos meses consecutivos, se introduce un nuevo requisito

consistente en que el “total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles”. No computarán, en ningún caso, a los efectos de extinción por absentismo las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

- En relación con la causa del artículo 52.e) en el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente para la ejecución de planes y programas públicos determinados, se modifica la redacción, mencionando únicamente contrataciones por entidades sin ánimo de lucro (cuando previamente se mencionaba también Administraciones), si bien se mantiene que deben ser financiados por las Administraciones Públicas.

### **1.3 Despido improcedente**

La norma determina que la extinción del contrato de trabajo se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo, con la opción por la indemnización (antes era con el abono de la indemnización).

### **1.4 Indemnizaciones de contratos anteriores al 12 de febrero de 2012**

Se clarifica el cálculo de indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012.

A este respecto, para el cálculo de la antigüedad aplicable a cada uno de los tramos (i.e. 45 días/año con anterioridad al 12 de febrero de 2012 y 33 días/año la antigüedad posterior a dicha fecha) se prorratearán, en ambos casos, por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

### **1.5 Novedades en relación con la exención fiscal de las indemnizaciones por despido**

La norma establece una nueva regulación del artículo 7.e) de la Ley del IRPF, relativa a la exención de las indemnizaciones por despido, suprimiendo el párrafo relativo a la posibilidad de reconocimiento de improcedencia y abono de indemnizaciones previo a la conciliación administrativa.

Sin perjuicio de lo anterior, transitoriamente, la exención fiscal se aplicará a las indemnizaciones de los despidos producidos entre el 12 de febrero de 2012 y el 8 de julio de 2012, aunque el reconocimiento de improcedencia se haya llevado a cabo en el momento de la comunicación del despido o en cualquier otro anterior al acto de conciliación.

### **1.6 Previsiones en relación con el Sector Público**

Se mantienen las previsiones de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la aplicabilidad de los despidos objetivos y despidos colectivos al personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del

Sector Público definido en el artículo 3.1 de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobada por el Real Decreto Legislativo 3/2011, 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 se entenderá que concurren (i) 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, si se produce durante tres trimestres consecutivos), (ii) 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 (iii) causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público. A efectos de la aplicabilidad de las previsiones mencionadas en este párrafo, la redacción precedente aludía a las Administraciones Públicas del artículo 3.1 de la Ley de Contratos del Sector Público, mientras que la Ley se refiere a las entidades previstas en el artículo 3.2 de la misma norma.

Por último, como nueva adición, se establece que 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.

### **1.7 Despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios**

En relación con las aportaciones económicas al Tesoro Público en el caso de despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios, dicha obligación aplicará a las empresas de más de 100 trabajadores o a empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número, cuando antes se exigía 500 trabajadores. A este respecto, en la tabla de los tipos aplicables para calcular la aportación, las previsiones que previamente comprendían a una plantilla entre 500 y 999 empleados se aplicarán a partir de 101 y hasta 999 empleados.

Será exigible la aportación cuando la empresa proceda a la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo que afecten a trabajadores de cincuenta o más años con carácter previo a la extinción de los contratos de los mismos trabajadores, cualquiera que sea la causa de la extinción del contrato de trabajo, siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo derivada de la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo y la extinción del contrato de cada trabajador. Para el cálculo de la aportación económica se tomará el importe de las cantidades realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal durante los periodos de regulación temporal previos a la extinción de los contratos, incluidos, en su caso, los que pudieran corresponder en concepto de reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo.

Asimismo, se establece un régimen transitorio para los despidos colectivos iniciados con posterioridad al 27 de abril de 2011 y antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, conforme a la norma aplicable en función de la fecha de inicio del despido colectivo, sin

que en ningún caso pueda incluirse en dicho importe el correspondiente a las prestaciones o subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad que hayan sido despedidos con anterioridad al 27 de abril de 2011.

### **1.8 Aplicación del artículo 15.5 ET, en materia de encadenamiento de contratos temporales**

La aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores que preveía que adquirirían la condición de trabajadores fijos aquéllos que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, directamente o a través de empresas de trabajo temporal queda únicamente suspendida hasta el 31 de diciembre de 2012, conforme ya se recogía en el Real Decreto-ley 3/2012.

Se clarifica que quedará excluido del cómputo de plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta el transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya o no existido prestación de servicios por el trabajador, computándose los periodos de servicios prestados con anterioridad o posterioridad a dichas fechas.

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

### **2.1 Tiempo de trabajo**

Como novedades más destacadas en materia de tiempo de trabajo, mencionar:

- Se amplía el porcentaje de jornada que se podrá distribuir irregularmente de un 5% a un 10% y se establece la obligación de que el trabajador conozca el día y la hora con un preaviso de cinco días.
- Derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada (artículo 34.8 ET). Se introduce, dentro del antecitado derecho, la mención a que *“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”*.

### **2.2 Movilidad geográfica (nuevo artículo 40.3 ter ET)**

Se introduce que los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir tratamiento (rehabilitación, físico o psicológico) fuera de su localidad, y para hacer efectivo su derecho a la protección a la salud, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros

de trabajo, en una localidad en que sea más accesible, en los términos y condiciones previstos para las trabajadoras víctimas de violencia de género y del terrorismo.

### 2.3 Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas

Se incorpora la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores:

- **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 dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- **Técnicas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Organizativas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Productivas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se permite que empresario y representación de los trabajadores sustituyan el periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje.

Finalmente, en materia de impugnación de las decisiones empresariales, se establece que, cuando la medida sea declarada injustificada, *“la sentencia 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 en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo 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”*.

### 2.4 Negociación colectiva

#### 2.4.1 Inaplicación de condiciones previstas en convenio colectivo

Se modifica el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a la posible inaplicación de las condiciones previstas en convenio colectivo en las siguientes materias:

- Se detalla la definición de la causa económica, precisándose que la disminución persistente ha de ser en el nivel de ingresos *“ordinarios”* y que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos *“el*

*nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”.*

- Se establece que el acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las previstas en el Plan de Igualdad.
- Se prevé que la comunicación del resultado de los procedimientos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que se efectuó a la Autoridad Laboral lo sea a los simples efectos de depósito.
- Se establece la obligación (antes era posibilidad) de acudir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales, cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión del convenio o no se hubiera alcanzado acuerdo, en los casos de desacuerdo durante el periodo de consultas.
- Se prevé que se establezcan las medidas para garantizar la imparcialidad del árbitro.

#### 2.4.2 Concurrencia de convenios

Se modifica el contenido del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores previéndose que se podrán negociar las condiciones de un convenio de empresa, durante la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior.

#### 2.4.3 Respecto a la vigencia de los convenios colectivos

El artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores reduce de dos a un año el plazo desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo o dictado laudo, para la pérdida de vigencia del mismo.

Para los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la entrada en vigor de la Ley, el plazo de un año empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor.

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

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

##### 3.1.1 Novedades en la regulación

A continuación resumimos las modificaciones más destacadas relativas a los contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores:

- No se podrá establecer un periodo de prueba cuando el empleado haya desempeñado las mismas funciones en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
- Se prevé que la compatibilidad entre la percepción de la prestación de desempleo y el salario del trabajador surtirá efecto desde la fecha de inicio de la relación laboral siempre que se solicite en los 15 días desde el comienzo de la misma. La misma se extenderá durante la vigencia del contrato, con una duración máxima coincidente con la duración de la prestación pendiente de percibir. Si el trabajador es cesado y tiene derecho a desempleo, podrá optar por solicitar una nueva prestación o reanudar la pendiente de percibo. En este caso, se considerará como consumido, únicamente, el 25% del tiempo en que se compatibilizó la prestación con el trabajo.
- Se elimina el requisito de que los mayores de 45 años hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los 18 meses anteriores a la contratación, para lucrar las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social.
- Se matiza la prohibición de formalizar este tipo de contrato que se refiere ahora a la empresas cuando hubieran “*adoptado decisiones extintivas improcedentes*” (antes mencionaba las extinciones de contrato por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o se hubiera procedido a despido colectivo).
- Para mantener los incentivos, la Empresa habrá de mantener el nivel de empleo alcanzado durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. Dentro de los supuestos de no incumplimiento de las obligaciones para el mantenimiento del incentivo se introduce la extinción por causas objetivas declarada o reconocida como procedente y la motivada por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Por último, la disposición transitoria novena prevé que podrá celebrarse esta modalidad de contratos hasta que la tasa de desempleo del Estado sea inferior al quince por ciento.

### 3.1.2 Deducciones en el Impuesto sobre Sociedades

La norma establece incentivos fiscales para el Impuesto sobre Sociedades dando una nueva redacción al artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004 titulado deducciones por creación de empleo.

Dichas deducciones consisten, básicamente en las siguientes:

- Las entidades que contraten a su primer trabajador a través de un contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, menor de 30 años, podrán deducir de la cuota íntegra la cantidad de 3.000 euros.
- Sin perjuicio de lo anterior, las entidades con menos de 50 trabajadores que contraten desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo mediante contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores podrán deducir de la cuota íntegra el 50 por ciento del menor de los siguientes importes: (i) prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir o (ii) doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.

La deducción resultará de aplicación respecto de aquellos contratos hasta alcanzar 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. La aplicación de esta deducción estará condicionada a que el trabajador contratado hubiera percibido la prestación por desempleo durante, al menos, tres meses antes del inicio de la relación laboral.

Las deducciones se aplicarán en la cuota íntegra del periodo impositivo correspondiente a la finalización del periodo de prueba de un año y estarán condicionadas al mantenimiento de esta relación laboral durante al menos tres años desde la fecha de su inicio. El incumplimiento de los requisitos supondrá la pérdida de la deducción. No se entenderá incumplido el requisito por extinción debida a 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.

El trabajador contratado que diera derecho a una de las deducciones previstas en este artículo no se computará a efectos del incremento de plantilla establecido en los artículos 108, apartado 1, párrafo segundo, y 109 de la Ley sobre el Impuesto de Sociedades relativos a los incentivos fiscales para las empresas de reducida dimensión y la libertad de amortización.

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

Además de los requisitos ya previstos en el Real Decreto-ley 3/2012, como novedad, se introduce que, para que proceda la bonificación de los contratos en prácticas, su transformación en indefinidos deberá tener lugar a la finalización de su duración inicial o prorrogada.

Se elimina la mención de que los trabajadores contratados por esta vía tendrán el carácter de objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo y cualquier otra medida de política activa de empleo.

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

### **4.1 Intermediación laboral**

Se establece que las empresas de trabajo temporal podrán actuar como agencias de colocación cuando cuenten con la correspondiente autorización (antes se exigía la presentación de una declaración responsable de cumplimiento de los requisitos legales).

Sin perjuicio de lo anterior, la disposición transitoria primera prevé que las empresas de trabajo temporal que antes de la entrada en vigor de la Ley hubieran presentado una declaración responsable de que reunían los requisitos establecidos en la Ley 56/2003 podrán seguir actuando como agencias de colocación mientras sigan reuniendo dichos requisitos. Podrán utilizar transitoriamente el número de autorización como empresa de trabajo temporal mientras no se les hubiera facilitado un número de autorización como agencia de colocación.

Del mismo modo, se modifica la regulación sobre el modo en que se obtendrá la autorización administrativa para operar como empresas de trabajo temporal, siendo que la solicitud habrá de resolverse en tres meses, operando el silencio positivo, y la inclusión dentro del Registro de Empresas de Trabajo Temporal autorizadas si éstas cuentan con autorización para actuar como agencias de colocación.

Dichas empresas de trabajo temporal, tanto en su relación con las empresas clientes como con los trabajadores habrán de informar, expresamente, de si su actuación lo es en condición de ETT o de agencia de colocación.

Finalmente, se introduce, como infracción muy grave, en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones, el incumplimiento de los requisitos legales para actuar como agencias de colocación de aquellas ETT que hubieran presentado una declaración responsable.

### **4.2 Formación profesional**

#### **4.2.1 Contrato para la formación y el aprendizaje:**

Las novedades más destacables en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje son las siguientes:

- Se podrá suscribir con trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.
- No aplicará el límite de edad, además de a las personas con discapacidad, a los colectivos en situación de exclusión social, en aquellos casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción cualificadas y activas en el registro existente a tal efecto.

- Se prevé que, en los casos de suscripción del contrato por duración inferior a la máxima (ya sea legal o convencional), se pueda prorrogar, mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces. Las prórrogas no podrán ser inferiores a seis meses, ni la duración del contrato exceder la duración máxima.
- El trabajador que haya sido contratado bajo esta modalidad no podrá ser contratado por la misma u otra empresa, mediante un contrato de formación y aprendizaje, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional (antes se preveía que la contratación fuera “*para la misma actividad laboral u ocupación*”).
- La formación impartida durante el contrato habrá de justificarse a la finalización del mismo.
- Se prevé que para la aplicación de las reducciones de cuotas por transformación en indefinido de los contratos, que la misma debe tener lugar a la finalización de su duración inicial o prorrogada.
- Las reducciones por transformación en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje previstas en la norma se aplicarán también a los contratos para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2011 (31 de agosto de 2011) que se transformen en indefinidos a partir del 1 de enero de 2012.
- No obstante, las reducciones de cuotas no serán de aplicación cuando los contratos se suscriban “*en el marco de acciones y medidas establecidas en la letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003*” (oportunidades de empleo y formación: acciones y medidas que impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real y permitan adquirir formación o experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral), incluyendo los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.
- La nueva disposición adicional décimo novena del Estatuto de los Trabajadores prevé, tras insistir que el límite de edad y de duración para los contratos para la formación y no será de aplicación cuando se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidos en la mencionada letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003, que 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.

#### 4.2.2 Promoción y formación profesional en el trabajo

Se denomina al permiso de 20 horas anuales de formación, como “*de formación profesional para el empleo*”, previéndose que se halle vinculada a la actividad de la empresa (antes se vinculaba al puesto de trabajo) y posibilitándose su acumulación hasta en cinco años (con carácter previo, tres).

Asimismo, se entiende como cumplido el derecho 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”*.

No se comprenderá dentro de este derecho la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

Asimismo, se prevé que, en defecto de pacto en convenio colectivo, la concreción del disfrute se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Finalmente, se establece que la participación en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo se efectuará *“a través de las organizaciones representativas del sector”* de organizaciones empresariales y sindicales, teniéndose en cuenta las necesidades de autónomos y empresas de la economía social a través de sus organizaciones representativas.

## 5. OTRAS DISPOSICIONES DE INTERÉS

### 5.1 Prohibición de cláusulas de jubilación obligatoria

Se modifica la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores de forma que se entenderán nulas y sin efecto 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.

Sin perjuicio de lo anterior y como régimen transitorio, se establece que la nueva regulación se aplicará a los convenios colectivos que se suscriban a partir de la entrada en vigor de la Ley. Respecto a los convenios colectivos suscritos con anterioridad:

- Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de los convenios se produzca después de la fecha de entrada en vigor, la aplicación se producirá a partir de la fecha de finalización.
- Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de los convenios se hubiera producido antes de la fecha de entrada en vigor de la Ley, la aplicación se producirá a partir de esta última fecha.

### 5.2 Especialidades de los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público

La regulación en materia de indemnizaciones por extinción de los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público, inicialmente restringida al sector público estatal, se extiende también al sector público autonómico y local.

### **5.3 Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería**

La disposición adicional duodécima prevé que las empresas no públicas, dedicadas a turismo, comercio vinculado al turismo y hostelería que generen actividad entre marzo y noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, y conceptos de recaudación conjunta. Estas medidas serán de aplicación hasta el día 31 de diciembre de 2013.

### **5.4 Modificaciones de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**

La norma recoge modificaciones de las infracciones y sanciones previstas en el del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000. Destacamos las siguientes:

- El artículo 6.5 añade a los trabajadores a distancia a los colectivos a los que debe informarse de las vacantes existentes en la empresa, obligación sancionable en caso de incumplimiento.
- El artículo 7.6 sanciona la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, sin acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 41 (modificación sustancial de condiciones de trabajo) o en el artículo 82.3 (inaplicación de condiciones de convenio colectivo) del Estatuto de los Trabajadores.
- El nuevo artículo 8.3 califica de muy grave la infracción consistente en proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada con inobservancia de los procedimientos establecidos en los artículos 51 y 47 del Estatuto de los Trabajadores. Con anterioridad, dicho artículo sancionaba el cierre de empresa o el cese de actividades, temporal o definitivo, sin la debida autorización.

### **5.5 Cotización de horas extraordinarias en contratos a tiempo parcial**

Las remuneraciones percibidas por horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial, sean o no por fuerza mayor, se tomarán en cuenta para la determinación de la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales.

Esta cotización se computará exclusivamente a efectos de determinar la base reguladora de la pensión de jubilación; de las prestaciones de incapacidad temporal, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como de las prestaciones por maternidad y por paternidad. Con respecto a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales se estará a lo establecido con carácter general.

### **5.6 Modificaciones a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social**

El texto legal incluye algunas modificaciones relevantes a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Entre las mismas destaca, además de las previsiones específicas en el marco de los despidos colectivos ya mencionadas, la inclusión, como competencia del orden social, de la impugnación de resoluciones administrativas en los procedimientos de los artículos 47.3 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores (suspensiones del contrato o reducción de jornada y despido colectivo por fuerza mayor).

### **5.7 Reposición de prestaciones por desempleo**

Respecto a la reposición de prestaciones por desempleo, la disposición transitoria tercera añade que los trabajadores afectados por resoluciones, administrativas o judiciales dictadas hasta el 31 de diciembre de 2011 inclusive, que hayan autorizado suspensiones de contratos o reducciones de jornada que se inicien a partir del 1 de enero de 2012, tendrán derecho, a la reposición de las prestaciones por desempleo en los términos y condiciones previstos en la norma.

### **5.8 Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos**

Se explicitan las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, entre las que se incluye la intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos.

### **5.9 Integración de periodos no cotizados para prestaciones por Incapacidad Permanente y Jubilación**

Se modifican los artículos tres y cuatro de la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social estableciendo nuevas reglas para la integración de bases de cotización de periodos no cotizados a los efectos de prestaciones por Incapacidad Permanente y Jubilación.

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

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