

**Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.**

NOVEDAD	ANTERIOR REGULACIÓN	NUEVA REGULACIÓN
<b>CAPÍTULO I (arts. 1-3)</b> <b>Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores</b>		
<b>ART.1.1</b> <b>INTERMEDIACIÓN LABORAL</b> <b>Se permite a las ETT actuar como agencias de colocación</b>	art. 16.3 ET 3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica.	<b>Artículo 16.3 ET</b> La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica. <i>Asimismo podrán operar como agencias de colocación, siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo al servicio público de empleo competente.»</i>
<b>Art.1.2</b>	<b>Art. 1 Ley 14/94</b> Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley. .»)	<b>art. 1 Ley 14/94</b> Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley. <i>Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo</i>
<b>art.1.3</b>	art.2.1b) Ley 14/94 Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de	art. 2.1 b) Ley 14/94 Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de

	trabajo temporal.	trabajo temporal, <b>sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1 de la presente Ley.»</b>
<b>art.1.4 Se introduce el silencio administrativo positivo en la autorización de empresas de colocación</b>	Art. 21 bis 2. Ley 56/03 Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente. La autorización, que será única y tendrá validez en todo el territorio español, se concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas, o por el equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que la agencia únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la desestimación de la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.	art. 21 bis.2 Ley 56/03Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente. La autorización, que será única y tendrá validez en todo el territorio español, se concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas, o por el equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que la agencia únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad. <b>El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la estimación de la solicitud por silencio administrativo.</b>
<b>art.1.5 Sujeta a las ETT que actúen como agencias de colocación a lo previsto en la Ley 56/03, debiendo garantizar la gratuidad de sus servicios a los trabajadores.</b>	Las empresas de trabajo temporal ajustarán su actividad a lo establecido en la normativa reguladora de las mismas.	Las empresas de trabajo temporal ajustarán su actividad a lo establecido en la normativa reguladora de las mismas. <b>No obstante, cuando actúen como agencias de colocación deberán ajustarse a lo establecido en esta ley y sus disposiciones de desarrollo, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.»</b>
<b>art.2 FORMACIÓN PROFESIONAL Se incluye como derecho a la FP la dirigida a la adaptación a las</b>	Art. 4.2 b) ET A la promoción y formación profesional en el trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor	Art. 4.2 b) ET A la promoción y formación profesional en el trabajo, <b>incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo,</b> así como al

<p><b>modificaciones en el puesto de trabajo</b></p>	<p>empleabilidad.</p>	<p>desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.</p>
<p><b>art.2.2 CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE</b>  <b>- mantiene su objeto</b></p> <p><b>- mantiene el límite de edad (&gt;16 y &lt;25) y la excepción del límite máximo para personas con discapacidad</b></p> <p><b>- se aumenta la duración máxima de 2 a 3 años</b>  <b>-mediante CCol se pueden establecer distintas duraciones, no en atención a necesidades de la formación del trabajador sino sólo a necesidades organizativas o productivas, en un marco de 6 meses a 3 años</b></p>	<p>2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.</p> <p>El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:</p> <p>a) 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.</p> <p>El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.</p> <p>b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más, en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan reglamentariamente, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en convenio colectivo, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.</p>	<p>art.11.2 ET. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.</p> <p>El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:</p> <p>a) 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.</p> <p>El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.</p> <p>b) La duración mínima del contrato será de un año <b>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.</b></p>

<p><b>Se mantienen las causas de interrupción del cómputo de duración: : IT, RE, MAT, AD, RL</b></p> <p><b>Se permite un segundo contrato para para la formación en la misma o distinta empresa siempre que se trate de una distinta actividad laboral u ocupación para la que se celebró el primero.</b></p> <p><b>Se mantiene la prohibición de contratar para formación cuando el puesto en la empresa haya sido desempeñado por el trabajador más de 12 meses</b></p> <p><b>Las empresas podrán impartir la formación inherente al contrato cuando tengan instalaciones y personal adecuados para ello</b></p>	<p>Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.</p> <p>c) 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.</p> <p>No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.</p> <p>d) 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.</p>	<p>Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.</p> <p>c) 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 <b>para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta.</b></p> <p>No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.</p> <p>d) 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.</p> <p><b>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</b></p>
--	---	--

<p><b>Se suprime el plazo de 4 meses para el inicio de las actividades formativas</b></p> <p><b>Se suprime la posibilidad de que la formación obtenida por el contrato posibilite la obtención del título de graduado ESO a quienes carezcan del mismo</b></p> <p><b>Se mantiene la remisión al reglamento para el sistema de impartición y característica de formación que se amplía a las empresas. El desarrollo reglamentario contemplará la financiación de la actividad formativa</b></p>	<p>La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, <del>que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato.</del></p> <p><del>La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.</del></p> <p>Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos, así como el reconocimiento de éstos, 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.</p>	<p>profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.</p> <p>La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.</p> <p>Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos <b>y en las empresas</b>, 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.</p> <p><b>Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.</b></p>
---	--	--

<p><b>Se mantiene la acreditación de la cualificación o competencia adquirida con el contrato de formación a través de la expedición del certificado de profesionalidad, título de FP o acreditación parcial acumulable</b></p> <p><b>Se aumenta la proporción tiempo de trabajo/tiempo de formación durante el segundo y tercer año del contrato, que pasa del 75 al 85% y no de la jornada máxima legal sino primero de la convencional y en su defecto de la legal.</b></p> <p><b>Se mantienen las prohibiciones de HEE, trabajo nocturno o a turnos.</b></p> <p><b>Se mantiene el régimen de retribuciones: -proporcional a tiempo de trabajo efectivo, y nunca inferior al SMI.</b></p>	<p>e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.</p> <p>f) 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 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.</p> <p>g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.</p> <p>En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p>	<p>e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.</p> <p>f) 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. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.</p> <p>g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.</p> <p>En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p>
--	--	---

<p><b>Se mantiene la acción protectora de la SS, incluido desempleo; se mantiene cobertura FOGASA</b></p> <p><b>No varía el hecho de que si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.</b></p>	<p>h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.</p>	<p>h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.»</p>
<p><b>Se introduce, en coherencia con el art 4.2b) ET el derecho del trabajador a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, siendo con cargo a la empresa, pudiendo obtener la acreditación correspondiente y considerándose trabajo efectivo</b></p>	<p>Art. 23 ET 1. El trabajador tendrá derecho:</p> <p>a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.</p> <p>b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.</p>	<p>art. 23. ET «1. El trabajador tendrá derecho:</p> <p>a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.</p> <p>b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.</p> <p>c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.</p> <p>d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la</p>

<p><b>Se establece un nuevo permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años</b></p>	<p>2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres</p>	<p>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.</p> <p>2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.</p> <p>3. 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 tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.»</p>
<p><b>En el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo, se introducen los centros y entidades de formación debidamente acreditados</b></p>	<p>art. 26.1 Ley 56 /03 c) La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo.</p>	<p>art. 26.1 Ley 56 /03 «c) La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y de los centros y entidades de formación debidamente acreditados en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo.»</p>



<p><b>Se crea una CUENTA DE FORMACIÓN, asociada al NASS donde se inscribe la formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera, conforme al CCP. Los SPE efectúan anotaciones conforme a Reglamento.</b></p>		<p>«10. 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.»</p>
<p><b>Se posibilita a todas las empresas, con independencia de su tamaño la sustitución de sus trabajadores con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones públicas.</b></p> <p><b>La participación de los desempleados en estos programas pasa a ser obligatoria</b></p>	<p>DT 6.1 Ley 45/02</p> <p>1. En aplicación de lo previsto en el párrafo tercero del apartado 4 del artículo 228 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada al mismo por esta Ley, podrán acogerse al presente programa las <del>empresas que tengan hasta 100 trabajadores</del> y sustituyan a éstos con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones públicas.</p> <p>La aplicación del programa regulado en la presente disposición transitoria será voluntaria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo a que se refiere el párrafo anterior.</p>	<p>DT 6.1 Ley 45/02</p> <p>1. En aplicación de lo previsto en el párrafo tercero del apartado 4 del artículo 228 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, en la redacción dada al mismo por esta Ley, podrán acogerse al presente programa <b>todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla</b>, que sustituyan a sus trabajadores con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones públicas.</p> <p>La aplicación del programa regulado en la presente disposición transitoria <b>será obligatoria</b> para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo a que se refiere el párrafo anterior.»</p>
<p><b>Artículo 3. Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje de desempleados inscritos antes de 1/01/12</b></p>		<p>1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley 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</p>

<p><b>REDUCCIÓN CUOTAS EMPRESARIALES:</b>  <b>100% cuotas de CC, AT, EP, Des, FOGASA y FP en empresa con plantilla &lt; 250 t</b>  <b>75% plantilla = o &gt; 250 t</b></p> <p><b>REDUCCIÓN CUOTA OBRERA:</b>  <b>Reducción 100%, durante vigencia y prórroga</b></p> <p><b>Reducción cuotas por transformación en indefinidos:</b></p> <p><b>Cuota empresa:</b>  <b>1500 euros/año durante 3 años</b>  <b>1800 en mujeres</b></p> <p><b>Remisión a la Ley 43/06, como regulación supletoria.</b></p>		<p>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 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.</p> <p>Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100 por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.</p> <p>2. 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.</p> <p>3. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo establecido en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.</p>
--	--	---

## CAPÍTULO II (arts. 4-7)

### Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo

<p><b>Artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (CTIAE)</b> <b>RÉGIMEN JURÍDICO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Para empresas con menos de 50 trabajadores, al momento de la contratación (art.4,(</li></ul> <p>- Por tiempo indefinido, jornada completa y por escrito.</p> <p>- Su régimen jurídico es el propio del ET, pero se extiende el desistimiento propio del período de prueba como modo de extinción a 1 AÑO.</p> <p>Es decir, <b>DESPIDO LIBRE GRATIS EL PRIMER AÑO. Algo difícilmente justificable desde el fin de fomento de la contratación indefinida, POR LO QUE SU CONSTITUCIONALIDAD ES CUESTIONABLE</b></p> <p><b>INCENTIVOS FISCALES:</b></p> <p>1) Se aplica una deducción fiscal de 3.000 euros en el supuesto de que el primer contrato de trabajo con un menor de 30 años</p>		<ol style="list-style-type: none"><li>1. Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores que se regula en este artículo.</li><li>2. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.</li><li>3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del período de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un año en todo caso.</li><li>4. La empresa tendrá derecho a aplicar los siguientes incentivos fiscales:<ol style="list-style-type: none"><li>a) En el supuesto de que el primer contrato de trabajo concertado por la empresa se realice con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de tres mil euros.</li></ol></li></ol>
---	--	---

<p><b>2) Si se contrata desempleado beneficiario de prestación contributiva: deducción fiscal de un 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tenga pendiente de percibir al momento de ser contratado con un límite de 12 mensualidades, conforme a las reglas siguientes:</b></p> <p><b>1) Trab. debe haber percibido prestación 3 meses al momento del contrato</b></p> <p><b>2) El importe de la reducción de la empresa no se modificará por circunstancias posteriores</b></p> <p><b>3) La empresa requiere al trabajador un ccdo. del SPEE sobre importe pendiente de prestación</b></p> <p><b>4) Posibilidad de que el trab. compatibilice cada mes junto con el salario el 25% de la prestación</b></p>		<p>b) Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo regulada en el Título III del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50 por ciento de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades, y de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>1.º) El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses en el momento de la contratación.</p> <p>2.º) El importe de la deducción a que tiene derecho la empresa quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.</p> <p>3.º) La empresa requerirá al trabajador 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.</p> <p>El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.</p>
---	--	---

<p>5) Si el trab. no compatibiliza prestación y trabajo, mantiene el derecho al desempleo restante. con suspensión de la prestación y su extinción por las causas del 213 (en particular trabajo de más de 12 meses)</p> <p><b>BONIFICACIONES POR CONTRATACIÓN DE DESEMPLEADOS:</b> (compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social)</p> <p>a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la durante 3 años:  - AÑO 1: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año)  - AÑO 2: 91,67 euros/mes (1.100 euros/año)  - AÑO 3: 100 euros/mes (1.200 euros/año)  Mujeres en colectivos infrarepresentadas: las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).</p> <p>b) Mayores de 45 años, que desempleados al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación:</p>		<p>En todo caso, cuando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario en los términos del párrafo anterior, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación, siendo de aplicación lo establecido en los artículos 212 y 213 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.</p> <p>5. Con independencia de los incentivos fiscales anteriormente citados, 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, la empresa tendrá derecho a una 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.  Cuando estos contratos se concierten con 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, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los</p>
--	--	---

<p><b>108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante 3 años.</b></p> <p><b>LIMITACIONES A LA UTILIZACIÓN DEL CTIAE:</b></p> <p><b>- 6 meses anteriores al CTIAE se hayan producido extinciones de contratos por causas objetivas improcedentes declaradas por sentencia o despido colectivo efectuados tras 12/02/12 y que sean puestos del mismo grupo profesional a los extinguidos y del mismo centro.</b></p>		<p>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.</p> <p>Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).</p> <p>Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.</p> <p>6. No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a que se refiere el presente artículo, la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la</p>
---	--	--

<p>- <b>Obligación del empresario de mantener el CTIAE 3 años para conservar dº a incentivos, con obligación de reintegro si incumple</b></p> <p>- <b>No se incumple cuando:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.</b></li> </ul> <p><b>REGULACIÓN SUPLETORIA:</b>  <b>Arts. 1 a 9 de Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que regula el programa de fomento de empleo.</b></p> <p><b>No se aplica la sanción del art.6.2 Ley 43/06 a las empresas que extingan por despido reconocido o declarado improcedente contratos bonificados y que les impiden durante 12 meses acceder a contratos bonificados en la misma cantidad que los</b></p>		<p>extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.</p> <p>7. Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.</p> <p>No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.</p> <p>8. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.</p> <p>9. En lo no establecido en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1.º del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 6.2 en materia de exclusiones.</p>
---	--	--

<p>extinguidos.</p>		
<p><b>Art. 5 CONTRATO A TIEMPO PARCIAL:</b>  - Se pueden realizar horas extras en el CTP, estableciendo el límite (80/año) en proporción a la jornada pactada</p> <p>- las HHEE computan para cotización y BR prestaciones SS.</p> <p><b>HHEE+HHCC NO &gt; LÍMITE LEGAL TTP</b></p>	<p>Art. 12.4 ET  c) Los trabajadores a tiempo parcial <del>no podrán realizar</del> <u>podrán realizar</u> horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35 .</p> <p>La realización de horas complementarias se registrará por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.</p>	<p>art. 12.4.c) ET  «c) Los trabajadores a tiempo parcial <u>podrán realizar</u> horas extraordinarias.</p> <p>El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.</p> <p>Las horas extraordinarias realizadas en el contrato a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.</p> <p>La realización de horas complementarias se registrará por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.  En todo caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado uno de este artículo.»</p>
<p><b>art. 13 TRABAJO A DISTANCIA</b>  - Se sustituye el contrato de trabajo a domicilio por el trabajo a distancia, que se define como el que se realiza preponderantemente en el domicilio u otro lugar distinto elegido por el trabajador de forma alternativa al trabajo</p>	<p>Artículo 13  1. <del>Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.</del></p>	<p>«Artículo 13.  1. 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.</p>



<p>presencial en el centro de trabajo.</p> <p>- El contrato a distancia puede formalizarse ab initio o como transformación de otro contrato.</p> <p>- El trabajador a distancia tiene los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo, salvo los inherentes al trabajo presencial.</p> <p>-Retribución: como mínimo la correspondiente a su grupo profesional y funciones.</p> <p>-Empresario ha de favorecer su acceso a FP continua</p> <p>-Empresario ha de informarles de vacantes de puestos presenciales.</p> <p>- TD: tienen derecho a la protección en materia de seguridad y salud, siéndoles aplicable la Ley 31/95</p>	<p><del>2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.</del></p> <p><del>3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.</del></p> <p><del>4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.</del></p> <p><del>5. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar.</del></p>	<p>2. 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 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.</p> <p>3. 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.</p> <p>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.</p> <p>4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso,</p>
---	--	---

<p>- En materia de representación colectiva, tienen los mismos derechos que el presencial pero deben estar adscritos a un centro concreto. (ESTA ADSCRIPCIÓN UNILATERAL PODRÁ VARIAR ARTIFICIOSAMENTE REPRESENTACIONES)</p>		<p>lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo.</p> <p>5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.»</p>
<p><b>Artículo 7. Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.</b></p> <p>- 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante 3 años. Mujeres: 58,33 euros/mes (700 euros/año).</p> <p>-beneficiarios: empresas &lt;50 tr, Pueden ser beneficiarios Trabajadores autónomos, Sociedades Laborales o Cooperativas a las que se incorporen los trabajadores como socios trabajadores o de trabajo siempre que opten por un RSS de T. por cuenta ajena</p>		<p>Art. 7 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.</p> <p>En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).</p> <p>2. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan menos de cincuenta 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.</p>

<p><b>REGULACIÓN SUPLETORIA:</b>  <b>Arts. 1 a 9 de Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que regula el programa de fomento de empleo.</b></p> <p><b>Contratos en prácticas, de relevo y de sustitución transformados en indefinidos : colectivo prioritario en los planes de FP para el empleo y cualquier otra medida de política activa.</b></p>		<p>3. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la sección 1.º del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.</p> <p>4. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.</p>
<p><b>CAPÍTULO III (arts. 8-16)</b>  <b>Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo</b></p>		
<p><b>Artículo 8. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b></p> <p><b>- Se suprime la categoría profesional en el sistema de clasificación, quedando limitada a grupos profesionales</b></p> <p><b>- El Grupo profesional puede incluir tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades. Antes comprendía categorías, funciones o especialidades</b></p>	<p>Art. 22 ET</p> <p>1. 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 <del>categorías</del> o grupos profesionales.</p> <p>2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto <u>diversas categorías profesionales</u> como <u>distintas funciones</u> o <u>especialidades profesionales</u>.</p>	<p>Art 22 ET</p> <p>1. 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.</p> <p>2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir <u>distintas tareas, funciones, especialidades profesionales</u> o <u>responsabilidades asignadas al trabajador</u>.</p>

<p><b>-Se suprime el concepto de categorías profesionales equivalentes y desaparecen los niveles como criterio de clasificación</b></p> <p><b>- La definición de los GP debe garantizar ausencia de discriminación directa-indirecta mujeres-hombres</b></p> <p><b>- Se produce una asignación inicial a un grupo profesional</b></p> <p><b>-Se aumenta la movilidad funcional, puesto que se suprimen las categorías y niveles el contenido de la prestación laboral consiste ahora en todas las funciones del grupo o solo algunas en función de la asignación inicial</b></p> <p><b>La polivalencia funcional lo es respecto de más de un grupo y el tiempo de realización de las funciones es determinante para asignar el grupo a que se equipara. Se pasa de un criterio de polivalencia más estrecho, se pierde la polivalencia intra grupal y se cambia el criterio de la prevalencia por el del tiempo, con independencia de la importancia o la calidad de las funciones.</b></p>	<p><del>3. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.</del></p> <p>4. La definición de las categorías y grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.</p> <p>5. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.</p> <p>Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.</p>	<p>3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.</p> <p>4. 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.</p> <p>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.»</p>
---	--	---

<p><b>Artículo 9. TIEMPO DE TRABAJO</b></p> <p><b>Se prevé la posibilidad, en defecto de pacto, de distribución irregular del 5% de la jornada a lo largo del año</b></p>	<p>2. 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.</p> <p>Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.</p>	<p>«2. 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. En defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.»</p>
<p><b>Artículo 10. MOVILIDAD FUNCIONAL</b></p> <p><b>Se relajan los límites de la movilidad funcional, suprimiendo la pertenencia al grupo y las categorías profesionales equivalentes. Como únicos límites:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-titulación</li> <li>-dignidad</li> </ul> <p><b>La movilidad fuera del grupo es el suelo mínimo de la movilidad, al haber desaparecido la categoría profesional equivalente.</b></p> <p><b>- La movilidad bidireccional extra grupal exige razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible para su atención</b></p> <p><b>Desaparece la justificación por necesidades perentorias e imprevisible para la encomienda de funciones inferiores, lo cuál es cuestionable desde la óptica de la dignidad, pues ahora bastarán razones técnicas u organizativas.</b></p>	<p>1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.</p> <p>2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.</p> <p><del>En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.</del></p>	<p>1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.</p> <p>2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.</p>

<p><b>La comunicación de la decisión de movilidad por el empresario a los RRTT debe ser razonada.</b></p> <p><b>- Funciones superiores a las del grupo profesional: por período &gt;6meses/1año o 8 meses/2 años. Trabajador puede reclamar acumuladamente, previa negativa empresa e informe del Comité Empresa</b></p> <p><b>- reclamación de ascenso (conforme a CCol</b></p> <p><b>-cobertura vacante</b></p> <p><b>-diferencia salarial</b></p> <p><b>Los períodos son negociables en CCol a efectos de reclamar cobertura de vacante</b></p> <p><b>Derecho a retribución correspondiente a funciones, excepto si son inferiores, en que se mantiene la retribución de origen.</b></p>	<p>El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.</p> <p>3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.</p> <p>4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la</p>	<p>El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.</p> <p>En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.</p> <p>Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.</p> <p>3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.</p>
---	---	---

<p><b>En caso de funciones distintas no cabe invocar ineptitud sobrevenida o falta de adaptación</b></p> <p><b>Ahora se sube el listón de la modificación sustancial, puesto que la movilidad funcional se basa en una clasificación profesional de la que han desaparecido las categorías, categorías equivalentes, niveles, etc. Estamos pues ante una movilidad intra grupal, bidireccional, únicamente limitada por el tiempo, la titulación y la dignidad.</b></p>	<p>negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.</p> <p>Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.</p> <p>5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.</p>	<p>No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.</p> <p>4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.»</p>
<p><b>Art. 11.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA</b></p> <p><b>Se mantiene el concepto de movilidad geográfica, modificándose la definición de las causas justificantes: técnicos organizativas o de producción. Se amplía cuasi ilimitadamente el ámbito de la justificación, que pasa de unos objetivos concretos:</b></p> <p><i>mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</i></p> <p><b>a una mera relación con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa o las contrataciones referidas a</b></p>	<p><b>ART. 40.1 ET</b></p> <p>1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, <del>o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.</del></p> <p>Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la</p>	<p><b>ART. 40.1 ET</b></p> <p>«1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.</p> <p>Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así</p>

<p><b>la actividad empresarial, que no hace sino definir los distintos ámbitos de la empresa: producción, organización de medios y demanda.</b></p> <p><b>Es decir, que ahora la movilidad geográfica "sólo" se puede realizar por cualquier circunstancia relacionada con la empresa. (?)</b></p> <p><b>Por tanto, se desincentiva toda acción judicial que cuestione la improcedencia de la medida.</b></p>	<p>situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</p>	<p>como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.</p>
<p><b>Se mantiene el preaviso al trabajador y RRL de 30 días</b></p>	<p>La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.</p>	<p>La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.</p>
<p><b>Se mantiene el derecho de opción entre traslado con compensación de gastos o extinción indemnizada con 20días/año máx 12 mensualidades</b></p>	<p>Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.</p>	<p>Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.</p>
<p><b>Se mantiene el contenido de la compensación de gastos propios y de familiares a cargo como consecuencia de la movilidad.</b></p>	<p>La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.</p>	<p>La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.</p>



<p><b>Se mantiene la ejecutividad del traslado y la acción frente al mismo del trabajador que no haya optado por extinción. Sin embargo, dada la amplitud de las causas justificativas, difícilmente será ejercitada la acción.</b></p> <p><b>Se mantiene el contenido del fallo: justificado/no justificado, en este caso con derecho a reincorporación al puesto de origen.</b></p> <p><b>Se mantiene la consecuencia de nulidad de la movilidad geográfica colectiva en fraude de ley, cuando se superen los umbrales en períodos sucesivos de 90 días, sin que concurren nuevas causas</b></p>	<p>Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.</p> <p>La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.</p> <p>Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.</p>	<p>Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.</p> <p>La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.</p> <p>Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.»</p>
<p><b>Art. 11.-2 MOVILIDAD GEOGRÁFICA</b></p>	<p><b>ART. 40. 2 ET</b> El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:</p>	<p><b>ART.40.2 ET</b> El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:</p>

	<p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.</p> <p>Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.</p>	<p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.</p> <p>Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.</p>
--	---	--

<p><b>La autoridad laboral pierde la potestad de ampliar el plazo de incorporación de 30 días y de paralizar la efectividad del traslado por un máximo de 6 meses</b></p>	<p>Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>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 .</p> <p>Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.</p> <p><del>No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.</del></p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de</p>	<p>Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>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.</p> <p>Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de</p>
---	---	--

	<p>la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.</p> <p>El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.</p> <p>El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del 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.</p>	<p>la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.</p> <p>El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.</p> <p>El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del 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.»</p>
<p><b>Art.11.3 MOVILIDAD GEOGRÁFICA</b></p> <p><b>Se introduce la posibilidad de establecer mediante CCol o acuerdo en período de consultas prioridades de permanencia a favor de trabajadores, además de los RRLL, por motivos de cargas familiares, edad o discapacidad</b></p>	<p><b>ART. 40.5 ET</b></p> <p>Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.</p>	<p><b>ART. 40.5 ET</b></p> <p>Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.</p> <p>Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de</p>

		determinada edad o personas con discapacidad.»
<p><b>Art. 12 MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b></p> <p><b>-Se modifica el concepto de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de forma idéntica que en el caso de la movilidad geográfica</b></p> <p><b>Se amplía cuasi ilimitadamente el ámbito de la justificación, que pasa de unos objetivos concretos:</b></p> <p><i>"mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda."</i></p> <p><b>a una mera relación con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa o las contrataciones referidas a la actividad empresarial, que no hace sino definir los distintos ámbitos de la empresa: producción, organización de medios y demanda. Se difumina la causalidad hasta el límite.</b></p> <p><b>Por tanto, ya no es preciso mejorar la situación competitiva, o dar mejor respuesta a las exigencias de la demanda, sino que es suficiente con que la medida de modificación sustancial esté relacionada con la competitividad, productividad u organización del trabajo o a las contrataciones. Ello, qué duda cabe, supone la transmisión cuasi íntegra del riesgo de la explotación al trabajador.</b></p>	<p><b>ART. 41. ET</b></p> <p>1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.</p>	<p><b>ART.41 ET</b></p> <p>1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p><b><u>Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.</u></b></p>

<p>Se introduce como modificación sustancial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la cuantía salarial</li> <li>-al ser los límites de la movilidad funcional mucho más amplios, una vez suprimidas las categorías profesionales y ampliadas las causas justificantes, los supuestos de modificación sustancial por cambio de funciones son muchos menos que antes de la reforma.</li> </ul> <p>Desaparecen de la consideración de modificaciones sustanciales colectivas las disfrutadas en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.</p>	<p>Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Jornada de trabajo.</li> <li>b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.</li> <li>c) Régimen de trabajo a turnos.</li> <li>d) Sistema de remuneración.</li> <li>e) Sistema de trabajo y rendimiento.</li> <li>f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.</li> </ul> <p><del>Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</del></p> <p>2. <del>Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.</del></p>	<p>Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Jornada de trabajo.</li> <li>b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.</li> <li>c) Régimen de trabajo a turnos.</li> <li>d) Sistema de remuneración <u>y cuantía salarial.</u></li> <li>e) Sistema de trabajo y rendimiento.</li> <li>f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.</li> </ul> <p>Párrafo 7 del aptdo 2. añadido aquí para mayor claridad:</p> <p>[Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas]</p>
---	--	---

<p>La nueva distinción entre modificaciones de carácter individual y colectivo viene dada sólo por los umbrales de nº de trabajadores afectados en relación a la plantilla. Por tanto, parece que se asesta un duro golpe a la negociación colectiva, pues pueden modificarse sustancialmente condiciones de trabajo contenidas en convenios o acuerdos colectivos sin necesidad de acudir al período de consultas con los RRPP-</p> <p>- Se reduce el plazo de preaviso de la decisión de modificación sustancial de 30 a 15 días anteriores a su efectividad.</p>	<p><del>Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.</del></p> <p>No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.</p> <p>3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.</p>	<p>2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.</p> <p>Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:</p> <p>Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.</p> <p>(pfo. copiado más arriba para mayor claridad): Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas</p> <p>3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.</p>
---	---	---

<p>-Se amplían los supuestos de modificaciones sustanciales que dan lugar a la rescisión con indemnización de 20 días/año, añadiéndose a : Jornada de trabajo, Horario y distribución del tiempo de trabajo y Régimen de trabajo a turnos; el Sistema de remuneración y cuantía salarial.</p> <p>-Se suprime la alusión a la posibilidad de extinción por modificaciones sustanciales que redunden en perjuicio de la formación profesional o en menoscabo de la dignidad (art.50.1a), que no por ello deben dejar de aplicarse</p>	<p>En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50.1.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.</p>	<p>En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, 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.</p>
<p>Se mantiene la acción de impugnación de la decisión empresarial al trabajador que no haya optado por la rescisión contractual (con pocos visos de prosperar, dada la nueva redacción de las causas de justificación)</p>	<p>Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.</p>	<p>Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social.</p>
<p>La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.</p>	<p>La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.</p>	<p>La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.</p>
<p>Se mantiene la cláusula de prevención del fraude en las modificaciones sustanciales "por goteo" en períodos sucesivos de 90 días.</p>	<p>Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último</p>	<p>Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado</p>



<p>- No se modifica el Procedimiento para la modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo, manteniendo la representación "ad hoc", en las empresas sin RRTT. Este procedimiento se aplicará también a los descuelgues de convenio (art.82.3)</p> <p>- Se mantiene la posibilidad de que el período de consultas lo sea con las secciones sindicales, si así lo acuerdan y suman la mayoría del Comité (novedad que introdujo el RD-Ley 7/11)</p>	<p>párrafo del apartado 2, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.</p> <p>4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.</p>	<p><u>segundo para las modificaciones colectivas</u>, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.</p> <p>4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.</p>
---	---	--

<p>- La representación ad hoc a efectos de consultas en empresas sin RRTT, se mantiene tal y como se introdujo por la Ley 35/2010</p> <p>Se mantiene el plazo de 5 días para designar a los representantes. La no designación no paraliza el período de consultas</p>	<p>Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, 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 de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y 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.</p> <p>En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.</p> <p>En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados</p>	<p>Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, 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 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.</p> <p>En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.</p> <p>En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados</p>
---	---	---

<p>-Se mantiene la posibilidad de sustituir el período de consultas por mediación o arbitraje, que ha de desarrollarse dentro del plazo máximo de 15 días</p> <p>- Se mantiene la presunción de existencia de causa justificativa cuando finalice con acuerdo el período de consultas y la posibilidad de impugnar el acuerdo por dolo, coacción o abuso de derecho.</p> <p>Se mantiene la posibilidad de ejercitar la acción de impugnación individual de la decisión de modificación sustancial.</p>	<p>por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.</p> <p>El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período 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 período.</p> <p>Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.</p> <p>Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.</p>	<p>por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.</p> <p>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.</p> <p>Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.</p> <p>Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.</p>
--	--	--

<p>- Se suprime la referencia a las modificaciones colectivas sobre condiciones reconocidas en acuerdo o pactos colectivos o decisiones unilaterales de efectos colectivos, pues ya no son modificaciones colectivas, si no superan los umbrales numéricos.</p> <p>- Se reduce de 30 días a 7 días desde la notificación la efectividad de la modificación sustancial</p> <p>- Se mantiene la posibilidad de reclamar en conflicto colectivo frente a las modificaciones sustanciales de carácter colectivo, sin perjuicio de las acciones individuales que quedan en suspenso hasta la resolución del conflicto.</p> <p>- La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos estatutarios se hace por el procedimiento del antiguo descuelgue salarial del art.82.3, que a su vez se remite al art. 41.4, es decir que se tramitan como las modificaciones sustanciales colectivas.</p> <p>En conclusión se amplía el "descuelgue" de los convenios de los salarios a todas las modificaciones de:</p> <p>a) Jornada de trabajo.</p>	<p><del>5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.</del></p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.</p> <p><del>6. Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo, de conformidad con lo establecido en el apartado 4. Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del mismo.</del></p>	<p>5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.</p> <p>6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.</p>
---	--	---

<p>b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos.</p> <p>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 de esta Ley. g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.</p> <p>-Se suprime la posibilidad de someter la discrepancia en período de consultas a la comisión paritaria que debía resolver en 7 días.</p> <p>-También se suprime la solución de conflictos por los medios contemplados en Acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, que podían prever procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje previo</p>	<p><del>En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.</del></p> <p><del>Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en</del></p>	
---	--	--

<p>Ahora pueden modificarse todas las condiciones previstas en convenios de sector, incluida la jornada de trabajo, sin que se limite tal modificación al la vigencia del convenio colectivo que se modifique.</p> <p>- Se mantiene la remisión al art.40 en materia de trasladosos</p>	<p><del>el artículo 91.</del></p> <p><del>La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1, y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.</del></p> <p>7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.</p>	<p>7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.»</p>
<p>art.12.2 MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</p> <p>Se añade como causa de extinción del contrato por incumplimiento del empresario las modificaciones sustanciales llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art.41 ET y se suprimen las que redunden en perjuicio de su</p>	<p>ART. 50 ET: 1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:</p> <p>a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.</p>	<p>ART. 50 ET. 1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato</p> <p>«a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.»</p>

<p>formación profesional</p>		
<p><b>Artículo 13. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVA O DE PRODUCCIÓN O DERIVADAS DE FUERZA MAYOR.</b></p> <p><b>TRAMITACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO</b></p> <p>- Se regula íntegramente el procedimiento de suspensión de contrato o reducción de jornada, cualquiera que sea el nº de trabajadores afectados, en lugar de regular ciertas especialidades respecto de los ERE del art.51 ET.</p> <p>-El período de consultas se limita a 15 días cualquiera que sea el tamaño de la empresa (antes eran 30 en empresas con 50 o más)</p> <p>-La autoridad laboral ha de dar traslado de la decisión a la E. gestora de desempleo y recabar informe ITSS, que se evacúa en 15 días como máximo.</p>	<p>1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:</p> <p>a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.</p> <p>b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda</p>	<p>«1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión,</p> <p>se iniciará mediante 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 quince días.</p> <p>La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por</p>

<p>-Se remite al art.41.4 para determinar la representación de los trabajadores en empresas que carezcan de ella.</p> <p>- si el período de consultas finaliza con acuerdo se presume la existencia de causas justificativas y es impugnabile sólo por fraude, dolo, coacción o abuso.</p> <p>- Puede impugnar el acuerdo la autoridad laboral a petición de e. gestora de desempleo cuando el mismo pueda tener por objeto la indebida obtención de prestaciones, por falta de causa legal de desempleo</p> <p>- Se suprime el control de la autoridad laboral, que ya no resuelve sobre el carácter justificado o no de la decisión del empresario, y se limita a comunicarla a la e.gestora desempleo y a partir de esa fecha la</p>	<p>razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.</p> <p>d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.</p>	<p>desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas.</p> <p>El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.</p> <p>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.</p> <p>Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.</p> <p>También podrá ser impugnado el acuerdo por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de</p>
---	---	---



<p>decisión empresarial es ejecutiva</p> <p>- El trabajador puede reclamar frente a las decisiones de suspensión de contrato o reducción de jornada, que se declararán justificadas o injustificadas.</p> <p>- Si la decisión afecta a un nº de trabajadores que supere los umbrales del despido colectivo (art.51.1 ET), puede accionarse por conflicto colectivo, que paralizará la tramitación de las acciones individuales hasta su resolución</p> <p><b>TRAMITACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA</b></p> <p>-El procedimiento de reducción de jornada es el mismo que el procedimiento de suspensión, que ya hemos examinado.</p> <p>-Se mantiene la posibilidad de reducir la jornada por causas e.t.o.p, entre un 10</p>	<p>2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de</p>	<p>desempleo.</p> <p>Tras la finalización 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.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada.</p> <p>Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.</p> <p>2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de</p>
---	---	--

<p>y un 70% con prohibición de realizar HHEE</p> <p>-Se mantiene la posibilidad de suspensión del contrato por fuerza mayor tramitándose conforme a los ERES de fuerza mayor (art.51.7 ET)</p> <p>- Se mantiene la promoción del desarrollo de acciones formativas para mejora de empleabilidad o polivalencia durante las suspensiones y reducciones de jornadas</p>	<p>trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.</p> <p>3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.</p> <p>4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.</p>	<p>trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.</p> <p>3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.</p> <p>4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»</p>
<p>Artículo 14. NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p> <p>Los Convenios son aún obligatorios dentro de su ámbito especial y temporal, sin embargo se convierte el mero riesgo de la empresa en una suerte de "rebus sic stantibus" que autoriza su inaplicación o descuelgue en la práctica totalidad las materias sustanciales del contrato de trabajo</p> <p>Se merma la vinculatoriedad del Convenio colectivo de sector y de empresa al permitir cuando concurren causas e.t.o.p el descuelgue no sólo del régimen salarial, sino de:</p> <p>a) Jornada de trabajo. b) Horario y la distribución del</p>	<p>ART. 82.3 ET</p> <p>3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los</p>	<p>ART. 82.3 ET</p> <p>«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los</p>

<p>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 de esta Ley.  g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.</p> <p><b>Requisitos para el descuelgue de convenio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- el convenio puede ser de sector o de empresa (antes sólo los de ámbito superior)</li> <li>- acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1</li> <li>- desarrollo de un período de consultas en los términos del art.41.4 ET.</li> <li>- deben concurrir causas e.t.o.p</li> </ul> <p>Ello supone un <u>estoque mortal a la vinculatoriedad de los convenios</u>, pues la concurrencia de riesgos del negocio suponen su inaplicabilidad.</p> <p>-Se definen las causas del descuelgue, que coinciden con las de despido objetivo (art.51.1 ET), modificándose ciertos aspectos relevantes, como la supresión de la justificación de la causa, pues se elimina la necesidad de que su concurrencia pueda afectar a la viabilidad o capacidad de mantener el volumen de empleo.</p> <p><b>Causas económicas:</b> de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas</p>	<p><b>convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.</b></p>	<p><b>términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Jornada de trabajo.</li> <li>b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.</li> <li>c) Régimen de trabajo a turnos.</li> <li>d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.</li> <li>e) Sistema de trabajo y rendimiento.</li> <li>f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.</li> <li>g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.</li> </ul> <p><u>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 o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.</u></p> <p><u>Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción;</u> causas</p>
---	---	---

<p>actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas.</p> <p><b>Es una novedad el descenso de ventas, como causa económica.</b></p> <p><b>Se introduce la interpretación auténtica del concepto de persistente:</b> si se produce durante 2 trimestres consecutivos.</p> <p><b>Se suprime la necesidad que la causa económica pueda afectar a la viabilidad o a la capacidad de mantener el volumen de empleo, lo cual deja a la causa económica sin justificación de la medida en un fin constitucionalmente legítimo como la viabilidad de la empresa o el mantenimiento del volumen de empresa. La mera reducción de ventas en dos trimestres supone la inaplicación casi automática de lo acordado en convenio por un sujeto vinculado al mismo, sea de sector o de empresa.</b></p> <p><b>Causas técnicas</b> cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción;</p> <p><b>Causas organizativas</b> 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.</p> <p><b>Se añade como causa organizativa la del modo de organizar la</b></p>		<p><u>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 y</u></p> <p><u>causas productivas</u> cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</p>
---	--	---

<p><b>producción</b></p> <p><b>Causas productivas.</b> cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</p> <p><b>En las causas técnicas, organizativas o productivas no existe necesidad de justificar la razonabilidad de la decisión de descuelgue e inaplicación de convenio en relación a la prevención de una evolución negativa o la mejora de la situación de la empresa mediante una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</b></p> <p><b>Se mantiene las representaciones ad hoc en empresas sin RRTT.</b></p> <p><b>FINALIZACIÓN CON ACUERDO:</b> se presume que concurren las causas e.t.o.p y sólo puede impugnarse por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho</p>	<p><b>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.</b></p> <p><b>Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.</b></p>	<p><b>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.</b></p> <p><b>Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.</b></p>
---	--	--

<p>- Se cambia de ubicación sistemática la notificación a la Comisión paritaria el acuerdo de inaplicación, y se amplía a la Autoridad laboral</p> <p>- El acuerdo debe determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, que no puede exceder del momento en que se aplique un nuevo convenio en la empresa.</p> <p>-</p> <p>Se suprime el toe de 3 años de duración del acuerdo de inaplicación.</p> <p>-Se suprime la posibilidad de recuperar las condiciones inaplicadas en caso de desaparecer las causas que la han originado,</p> <p>- Se elimina la prohibición de incumplir obligaciones establecidas en convenios relativas a la eliminación de discriminaciones retributivas por razones de género</p> <p><b>FINALIZACIÓN SIN ACUERDO:</b> (se mantiene la regulación anterior)</p> <p>-se mantiene la posibilidad de someter la discrepancia a la Comisión Paritaria que resuelve en 7 días.</p>	<p>El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.</p> <p>El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud <del>la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa,</del> estableciendo, en su caso y <del>en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron,</del> una programación de la progresiva convergencia hacia <del>la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración.</del></p> <p><del>El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.</del></p> <p>En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.</p>	<p><u>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.</u></p> <p>Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.</p> <p><u>En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.</u></p>
--	--	---

<p>- Si la Comisión Paritaria no logra acuerdo las partes pueden recurrir a los procedimientos establecidos en los A.interprofesionales estatales o autonómicos del art.83, incluidos los compromisos previos de someterse a un arbitraje vinculante, siendo el laudo de la misma eficacia que el acuerdo en período de consultas .</p> <p>- A falta de acuerdo y de sometimiento a los procedimientos previstos en el art.83 ET, se prevé que cualquiera de las partes puedan someter la solución a la Comisión Consultiva nacional de C.Col, en caso de que el ámbito de la inaplicación sea estatal, (más de una CA) o a los correspondientes órganos autonómicos.</p> <p>La decisión de estos órganos que pueden adoptar directamente o por árbitro designados por ellos (sin intervenir las partes del conflicto) se dicta en no más de 25 días</p>	<p>Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo. Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.</p>	<p>Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.</p> <p>Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, <u>cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</u> 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</p>
--	---	---

<p>La decisión tiene la eficacia de un acuerdo dictado en el período de consultas y sólo es recurrible por los motivos de impugnación de los Convenios Colectivos. Ello atenta contra la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva (arts.28 y 37 CE), pues a instancia de una parte se puede instar la modificación de lo acordado en convenio de empresa o sector sin acuerdo ni participación de la otra</p>		<p>comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un arbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco 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 y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.»</p>
<p><b>ART.14.2 NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b> Se establece la prioridad del convenio de empresa respecto del sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior y la posibilidad de que el convenio de empresa disponga de lo negociado en dichos ámbitos durante la vigencia del de sector.</p>	<p>1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2 .</p>	<p><b>ART. 84</b> «1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.»</p>
<p><b>ART.14.3 NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b> Se suprime la posibilidad de fijar en convenio o acuerdo de ámbito estatal reglas distintas sobre estructura de negociación o concurrencia de convenios, de forma que el convenio de empresa, grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas tiene prioridad aplicativa respecto del sectorial estatal autonómico o inferior respecto de las siguientes condiciones de trabajo en cualquier caso y</p>	<p><b>ART. 84.2</b> 2. Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, 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:</p>	<p><b>ART. 84.2</b> «2. 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:</p>



<p><b>sin que el sectorial pueda alterarlo:</b></p> <p>a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.</p> <p>b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.</p> <p>c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.</p> <p>d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.</p> <p>e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.</p> <p>f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.</p> <p><b>Como novedades en las cláusulas del convenio de empresa con prioridad aplicativa se añaden:</b></p> <p>1) aquellas las cláusulas sobre estructura de negociación y reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia, que ahora podrán fijarse en el de empresa prevaleciendo siempre que lo permita un acuerdo interprofesional del art.83.2</p>	<p>a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.</p> <p>b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.</p> <p>c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.</p> <p>d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.</p> <p>e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.</p> <p>f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>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 .</p>	<p>a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.</p> <p>b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.</p> <p>c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.</p> <p>d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.</p> <p>e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.</p> <p>f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.</p> <p>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 .</p>
---	--	--

<p>Los acuerdos interprofesionales pueden ampliar las materias en que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa.</p>	<p>Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán ampliar la relación de condiciones de trabajo anteriormente señalada.</p>	<p>Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.»</p>
<p><b>ART.14.4 NEGOCIACIÓN COLECTIVA, CONTENIDO MÍNIMO DE LOS CONVENIOS.</b></p> <p>Se incluye dentro del contenido mínimo de los CCol (art.83.3c)) los procedimientos para solventar las discrepancias surgidas en el nuevo "descuelgue" o inaplicación de condiciones de trabajo. Antes se hablaba de las discrepancias en la modificación sustancial y del descuelgue, y ahora se unifica pues la inaplicación se extiende a muchas más condiciones que las retributivas y abarca las propias de la modificación sustancial</p>	<p><b>ART. 85.3</b></p> <p>3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:</p> <p>a) Determinación de las partes que los conciertan.</p> <p>b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.</p> <p>c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 , adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.</p>	<p><b>ART.85.3 ET</b></p> <p>«3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:</p> <p>a) Determinación de las partes que los conciertan.</p> <p>b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.</p> <p>c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.</p>

<p>Se suprime el plazo supletorio de 3 meses antes de la finalización de la vigencia para denunciar el CCol</p> <p>Se suprime en este artículo el plazo máximo de inicio de la negociación una vez denunciado el convenio.</p> <p>Se suprime la adhesión y sometimiento a los procedimientos de solución de discrepancias tras el agotamiento del plazo de negociación</p>	<p>d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. Salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia.</p> <p>e) <del>Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto en contrario, dicho plazo máximo será el establecido en el artículo 89.2.</del></p> <p>f) Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.</p> <p>g) <del>La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.</del></p>	<p>d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.</p> <p>e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o</p>
--	---	---

<p>Se mantiene la designación de una comisión paritaria</p> <p>Se establece como novedad los procedimientos plazos de actuación de la Comisión paritaria incluido el sometimiento de las discrepancias internas a sistemas no judiciales establecidos en Acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos</p> <p>Se suprime e contenido de ciertas atribuciones antes listadas de la C.P</p>	<p>h) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:</p> <p><del>1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.</del></p> <p><del>2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.</del></p> <p><del>3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.</del></p> <p><del>4.º La intervención que se</del></p>	<p>autonómicos previstos en el artículo 83.»</p>
---	--	--

<p>Se suprimen como contenido mínimo las medidas para contribuir a la flexibilidad interna</p>	<p><del>acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.</del></p> <p><del>El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.</del></p> <p><del>i) Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, y, en particular, las siguientes:</del></p> <p><del>1.º Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento.</del></p> <p><del>2.º Los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la</del></p>	
--	---	--

	<del>movilidad funcional en la empresa.</del>	
<p><b>ART.14-5 POSIBILIDAD DE REVISIÓN DE LOS CONVENIOS VIGENTES</b></p> <p>- Se establece la posibilidad de negociar la revisión de los convenios durante su vigencia por los sujetos legitimados</p>	<p><b>ART. 86.1 ET</b></p> <p>1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.</p>	<p><b>ART.86.1 ET</b></p> <p>«1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.</p> <p>Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión.»</p>
<p><b>ART.14.6 VIGENCIA DE LOS CONVENIOS</b></p> <p>Se fija un plazo de 2 años desde la denuncia para que pierda la ultractividad el Convenio.</p> <p>Se deja de aplicar el anterior convenio en defecto de pacto, aplicándose el de ámbito superior</p> <p>En efecto: Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.»</p>	<p>3. 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.</p> <p>Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.</p> <p>Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa.</p>	<p>«3. 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.</p> <p>Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.</p> <p>Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa.</p>

	<p>Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.</p> <p>Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 , se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 .</p> <p>Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.</p> <p><del>En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo</del></p>	<p>Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.</p> <p>Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.</p> <p>Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.</p> <p>Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado</p>
--	--	--

	<p><del>y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo</del></p>	<p>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.»</p>
<p>Desaparece la prórroga anual salvo pacto en contrario a falta de denuncia.</p>	<p>ART. 89.2 ET 2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.</p>	<p>ART.89.2 ET «2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.»</p>
<p>Artículo 15. MEDIDAS DE APOYO A LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y A LA REDUCCIÓN DE JORNADA.</p> <p>- Bonificaciones del 50% cuotas empresariales por CC por suspender contrato o reducir jornada.</p> <p>- La bonificación dura lo que la situación de desempleo, con un máximo de 240 días por trabajador.</p> <p>-El mantenimiento del trabajador en el empleo durante al menos un año es requisito para no perder la bonificación, que habrá de reintegrarse y se impondrán sanciones en caso de incumplimiento.</p> <p>No son causas de incumplimiento: el despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador,</p>		<p>1. Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento 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.</p> <p>2. Para la obtención de la bonificación será requisito necesario que el empresario se comprometa a mantener</p>



<p>Los despidos objetivos y colectivos improcedentes sólo supone que las empresas queden excluidas por un periodo de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. respecto a un número de contratos igual al de las extinciones producidas</p>		<p>en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas respecto de dichos trabajadores, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.</p> <p>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.</p> <p>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. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.</p>
---	--	--

<p>- Remisión a la Ley 43/06 sobre beneficiarios y exclusiones de beneficios</p> <p>. ejs. hallarse al corriente pago obligaciones tributarias; relaciones laborales carácter especial, contrataciones de parientes...</p> <p>-Se establece la compatibilidad de las bonificaciones con otras ayudas publicas sin que puedan superar el 100% de la cuota empresarial.</p> <p>- Se bonifican las regulaciones de empleo desde: 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.</p> <p>-Se establece un seguimiento trimestral de la bonificación.</p>		<p>3. Será de aplicación lo establecido en el artículo 1.3 y 1.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como los requisitos regulados en el artículo 5, las exclusiones establecidas en las letras a) y b) del artículo 6.1, y lo dispuesto en su artículo 9 sobre reintegro de los beneficios.</p> <p>4. Las bonificaciones a las que se refiere este artículo serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, incluidas las reguladas en el Programa de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.</p> <p>5. Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.</p> <p>6. El Servicio Público de Empleo Estatal llevará a cabo un seguimiento trimestral de la bonificación establecida en este artículo, para garantizar que se cumplen los requisitos y finalidad de la misma.</p>
<p><b>ART.16 REPOSICIÓN DEL DERECHO A PRESTACIÓN DE DESEMPLEO.</b></p> <p>- Se establece el 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 suspensiones o reducciones con un límite</p>		<p>1. Cuando una empresa, en virtud del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o de un procedimiento concursal, haya suspendido contratos de trabajo, de forma continuada o no, 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 del</p>

<p>máximo de 180 días, cuando después de aquellas suspensiones o reducciones el contrato se extingue el contrato por despido colectivo u objetivo o ERE concursal. Hay que cumplir determinados requisitos temporales: ej</p> <p>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;</p>		<p>Estatuto de los Trabajadores, o del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, 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:</p> <p>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;</p> <p>b) Que el despido se produzca entre la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley y el 31 de diciembre de 2013.</p> <p>2. La reposición prevista en el apartado 1 de este artículo será de aplicación cuando en el momento de la extinción de la relación laboral:</p> <p>a) Se reanude el derecho a la prestación por desempleo.</p> <p>b) Se opte por la reapertura del derecho a la prestación por desempleo inicial, en ejercicio del derecho de opción previsto en el artículo 210.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.</p> <p>c) Se haya agotado la prestación por desempleo durante la suspensión o la reducción de jornada y no se haya generado un nuevo derecho a</p>
--	--	--

		<p>prestación por desempleo contributiva.</p> <p>3. La reposición prevista en este artículo se aplicará al mismo derecho a la prestación por desempleo que se consumió durante la suspensión temporal o reducción temporal de la jornada de trabajo.</p> <p>La base de cotización y la cuantía a percibir, durante el periodo de la reposición, serán las mismas que las que correspondieron a los periodos objeto de la reposición.</p> <p>4. 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.</p> <p>En los supuestos en que esté agotado el derecho se deberá solicitar la reposición, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social.</p> <p>5. Las ayudas reconocidas en concepto de reposición de prestaciones por desempleo a los trabajadores incluidos en los planes de apoyo para facilitar el ajuste laboral de los sectores afectados por cambios estructurales del comercio mundial, conforme a lo previsto en los citados planes de apoyo y en la Orden de 5 de abril de 1995, por la que se determinan las ayudas que podrá conceder el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a trabajadores afectados por procesos de reconversión y/o reestructuración de empresas, no serán acumulables a la reposición de prestaciones</p>
--	--	---

		establecida en este artículo.
<b>CAPÍTULO IV (arts.17-19)</b> <b>Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral</b>		
<b>ARTÍCULO 17. SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 15.5 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.</b> <b>Se reduce 8 meses la suspensión, que pasa a ser de 31 agosto 2011 a 31 de agosto de 2013 a ser hasta 31 de diciembre de 2011</b>	art. 5 RD-LEY 10/11 Se suspende, durante el periodo de los dos años siguientes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, (31 agosto 2011 a 31 de agosto de 2013) la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.	<b>ART. 5 RD-LEY 10/11</b> <b>«Se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.</b>
<b>ARTÍCULO 18. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.</b> <b>1.- Se modifica la referencia al procedimiento de constatación de la fuerza mayor, ahora en el art.51.7</b>	ART. 49.1 H) ET  Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 de esta Ley	<b>ART. 49.1 H) ET</b>  <b>Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 51.»</b>
<b>2. Se suprime la referencia en los despidos colectivos a la autorización administrativa, que ya no existe.</b>	ART. 49.1 I) i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.	<b>ART.49.1I)</b> <b>«i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.»</b>
<b>3.- DESPIDOS COLECTIVOS</b>  <b>Se mantienen los umbrales</b>	ART. 51.1 1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:	<b>ART. 51.1</b> <b>1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:</b>

<p><b>SE REDEFINEN LAS CAUSAS DE DESPIDO OBJETIVO</b> En las económicas se obvia la necesidad de que puedan afectar a la viabilidad de la empresa o a su volumen de empleo. En las técnicas, organizativas y productivas ya no existe necesidad de justificar la razonabilidad de la decisión de despido en relación a la prevención de una evolución negativa o la mejora de la situación de la empresa</p> <p><b>Causas económicas:</b> de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas.</p> <p><b>Es una novedad el descenso de ventas, como causa económica.</b></p> <p><b>Se introduce la interpretación auténtica del concepto de persistente:</b> si se produce durante 2 trimestres consecutivos.</p> <p><b>Se suprime la necesidad que la causa económica pueda afectar a la viabilidad o a la capacidad de mantener el volumen de empleo, lo cuál deja a la causa</b></p>	<p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.</p> <p>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, <del>que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.</del></p> <p><del>A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.</del></p>	<p><b>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</b></p> <p><b>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</b></p> <p><b>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.</b></p> <p><b>Se entiende que <u>concurren causas económicas</u> cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos <u>o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.</u></b></p>
--	---	---

<p><b>económica sin justificación de la medida en un fin constitucionalmente legítimo como la viabilidad de la empresa o el mantenimiento del volumen de empresa. La mera reducción de ventas en dos trimestres supone la existencia de causa de despido, sin acudir a ninguna justificación finalística.</b></p> <p><b>Causas técnicas</b> cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción;</p> <p><b>Causas organizativas</b> 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 . <b>Se añade como causa organizativa la del modo de organizar la producción</b></p> <p><b>Causas productivas.</b> cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. <b>En las causas técnicas, organizativas o productivas no existe necesidad de justificar la razonabilidad de la decisión de despido en relación a la prevención de una evolución negativa o la mejora de la situación de la empresa mediante una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</b></p>	<p>Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</p> <p><del>A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce 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 favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</del></p>	<p><b>Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y</b></p> <p><b>causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</b></p>
---	--	---

<p><b>Se continúa considerando colectivo el que afecte a toda la plantilla siempre que el nº de afectados sea superior a cinco, en casos de cese total de actividad de la empresa por causas e.t.o.p.</b></p>	<p>Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.</p>	<p><b>Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.</b></p>
<p><b>Se mantienen las extinciones computables en el período de referencia</b></p>	<p>Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.</p>	<p><b>Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.</b></p>
<p><b>Se mantiene la regulación del fraude por goteo de extinciones en períodos sucesivos de 90 días.</b></p>	<p>Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.</p>	<p><b>Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.</b></p>



<p><b>SE SUPRIME LA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA EN EL ERE, CONSERVÁNDOSE EL PERÍODO DE CONSULTAS DE 30 DÍAS O DE 15 EN EMPRESAS CON MENOS DE 50 T.</b></p> <p><b>Se mantiene el contenido de la consulta con los RRTT</b></p>	<p>2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo <del>deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario.</del></p> <p><del>El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.</del></p> <p><del>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.</del></p> <p><del>La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente</del></p>	<p><b>2. El despido colectivo deberá ir precedido 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 trabajadores.</b></p> <p><b>La consulta con los representantes legales de los trabajadores 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.</b></p>
---	--	---

<p><b>La comunicación de apertura se remite a los RRTT y a la autoridad laboral.</b></p> <p><b>Se regula con detalle el contenido del escrito de comunicación, como se hacía en el art. 6 y 7 del RD 801/11, así como la documentación que hay que adjuntar al mismo</b></p> <p><b>- Recibida la comunicación la A. laboral la remite a la gestora de prestaciones por desempleo y recaba informe ITSS que evacua en no más de 15 días.</b></p>	<p><del>se determinen.</del></p> <p>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 solicitud, a la autoridad laboral</p> <p><del>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 .</del></p> <p>3. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciere,</p>	<p><b>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.</b></p> <p><b>En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:</b></p> <p><b>a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.</b></p> <p><b>b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.</b></p> <p><b>c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.</b></p> <p><b>d) Periodo previsto para la realización de los despidos.</b></p> <p><b>e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.</b></p> <p><b>La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.</b></p> <p><b>Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que</b></p>
---	--	---

<p><b>Se mantiene la posibilidad de intervención de las Secciones Sindicales.</b></p> <p><b>Se mantiene la representación ad hoc en empresas sin RRTT , conforme al art.41.4</b></p> <p><b>Se establece una facultad de control de la Autoridad laboral de la efectividad del período de consultas.</b></p> <p><b>Pasado el período de consultas el empresario</b></p>	<p>se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.</p> <p>La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundamentamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.</p> <p>Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.</p> <p>Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de</p>	<p><b>se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas.</b></p> <p><b>El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.</b></p> <p><b>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.</b></p> <p><b>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.</b></p> <p><b>Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.</b></p> <p><b>La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que, en ningún caso, no supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento.</b></p>
--	--	---

<p><b>comunica su resultado a la autoridad laboral</b></p> <p><b>Si hay acuerdo le da traslado del mismo</b> <b>Si no hay acuerdo remite a los RRTT y a la autoridad laboral su decisión. Ya no se autoriza el despido por la autoridad laboral, sino que lo decide el empresario.</b></p> <p><b>-En empresas de más de 50 trabajadores ha de comunicarse la venta de bienes por la empresa.</b></p> <p><b>- Comunicada la decisión a los RRTT, el empresario notifica los despidos individualmente a los trabajadores conforme al art.53.1 ET.</b></p> <p><b>-Deben 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</b></p> <p><b>- Se mantiene la prioridad de permanencia de los RRTT, pudiéndose establecer otras prioridades en favor de colectivos con cargas familiares, por edad o discapacidad.</b></p>	<p>los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.</p> <p>4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.</p> <p>En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemple las medidas anteriormente señaladas.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.</p> <p>Dicho acuerdo requerirá la</p>	<p><b>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.</b></p> <p><b>3. Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.</b></p> <p><b>4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 de esta Ley. Lo anterior no obstante, 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.</b></p> <p><b>5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo</b></p>
--	---	--

<p>- Frente a la decisión empresarial cabe acción por despido. Si la demanda la interponen los RRTT se paraliza la tramitación de las individuales. Se introduce así una especie de conflicto colectivo por despido colectivo en que accionan los RRTT.</p> <p>-La autoridad laboral tiene legitimación para impugnar los acuerdos del período de consultas por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho o por obtención indebida de prestaciones de desempleo</p> <p>Se mantiene la extinción por fuerza mayor, que debe constatar la autoridad laboral con independencia del nº de trabajadores afectados previa tramitación conforme al art.51 ET.</p> <p>Se regulan las peculiaridades de la extinción colectiva por fuerza mayor.</p>	<p>conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente.</p> <p>El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período 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 período.</p> <p>5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el</p>	<p>alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.</p> <p>6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella. La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.</p> <p>7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado. El expediente se iniciará</p>
---	--	--



<p>- Se establece la obligación de abonar las cuotas destinadas al Convenio Especial de los mayores de 55 años que no fueran mutualistas a 1/01/1967</p> <p>-Se establece la obligación de que en las empresas de más de 50 trabajadores se lleve a cabo un plan especial. de recolocación externa, que ha de incluir medidas de formación y orientación profesional, etc.</p> <p>-Ello no se aplica a las empresas sometidas a procedimiento concursal El coste de dicho plan no puede imputarse a los trabajadores .</p>	<p>autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo.</p> <p>7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.</p> <p>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.</p> <p><del>9. Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.</del></p> <p><del>En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.</del></p>	<p><b>9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.</b></p> <p><b>10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores. El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el</b></p>
--	--	--

<p>- El incumplimiento de la obligación de efectuar el plan especial o las medidas sociales de acompañamiento genera acción de incumplimiento sin perjuicio de la responsabilidad administrativa</p> <p>- Se impone la obligación de efectuar una aportación al Tesoro Público cuando se despida a trabajadores de 50 o más años</p> <p>Los trabajadores ya no pueden instar ERE porque dejan de existir tales expedientes.</p>	<p>10. El expediente de regulación de empleo para los supuestos de declaración de quiebra, cuando los sindicatos hubieran acordado la no continuidad de la actividad empresarial, o en otros supuestos de cese de la actividad de la empresa en virtud de decisión judicial, se tramitará a los solos efectos del acceso de los trabajadores afectados a la situación legal de desempleo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del presente artículo en materia de período de consultas y del derecho a la indemnización a que se refiere el apartado 8.</p> <p>11. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial.</p> <p>Si, no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspende la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.</p> <p><del>12. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previe</del></p>	<p><b>empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.</b></p> <p><b>11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.»</b></p>
---	---	--



<p><b>Se suprime la mención a la normativa administrativa supletoria en el procedimiento de regulación pues el mismo ha desaparecido.</b></p>	<p><del>expediente — tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.</del></p> <p><del>El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.</del></p> <p><del>La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.</del></p> <p><del>La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.</del></p> <p><del>13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.</del></p>	
---	--	--

	<p>Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.</p> <p>14. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.</p> <p>15. Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.</p>	
--	--	--

<p><b>ART.18.4 DESPIDO OBJETIVO</b></p> <p><b>art.52b): En la causa de falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas, se impone la obligación al empresario de ofrecer un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. Durante la formación se suspende con obligación de abono del salario medio</b></p> <p><b>La extinción no puede acordarse hasta que hayan transcurrido como mínimo 2 meses desde la modificación o desde el fin de la formación.</b></p>	<p>Art. 52.b) ET</p> <p>b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y <del>hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación.</del> El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.</p>	<p><b>Art.52b) ET</b></p> <p><b>b) 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. Durante la formación, el contrato de trabajo quedará en suspenso 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.»</b></p>
<p><b>ART.18.5 DESPIDO OBJETIVO</b></p> <p><b>art.52d) En la causa de faltas de asistencia justificadas se suprime la referencia al índice de absentismo total</b></p> <p><b>Se mantiene la relación de faltas de asistencia no computables</b></p>	<p>Art. 52d) ET</p> <p>d) 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 período de doce meses, <del>siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos períodos de tiempo.</del></p> <p>No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad,</p>	<p><b>Art.52d) ET</b></p> <p><b>«d) 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.</b></p> <p><b>No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo</b></p>

	<p>riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.</p>	<p><b>durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.»</b></p>
<p><b>ART.18.6 DESPIDO COLECTIVO</b>  <b>-Se redacta el art.53.4 ET definiendo los supuestos de procedencia en lugar de los de improcedencia. Para la procedencia basta la acreditación de la causa y el cumplimiento de los requisitos formales del art.53.1. En caso contrario el despido es improcedente. Se mantiene, pues la supresión de la nulidad por defecto de forma ya operada por la Ley 35/2010</b></p>	<p>art 53.4 penúltimo pfo ET  La decisión extintiva se considerará improcedente cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo.</p>	<p><b>art 53.4 penúltimo pfo ET</b>  <b>«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 establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.»</b></p>
<p><b>ART. 18.7 DESPIDO OBJETIVO:</b>  <b>-Se reduce la indemnización por despido improcedente de:</b>  <b>-45 días/año con un máximo de 42 mensualidades a</b>  <b>-33 días/año con un máximo de 24 mensualidades</b></p>	<p>ART.56.1  1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:</p> <p>a) Una indemnización de <del>cuarenta y cinco días de</del></p>	<p><b>ART. 56.1 ET</b>  <b>«1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente <u>a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.</u></b></p>

-	<p>salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.</p> <p>b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.</p>	<p><b>El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.»</b></p>
<p><b>ART.18.8 DESPIDO OBJETIVO. SALARIOS DE TRAMITACIÓN</b></p> <p><b>-Se suprimen los salarios de tramitación, que sólo subsisten en caso de opción por la readmisión, y de despido de representantes de los trabajadores o delegados sindicales, por lo que se incentiva la opción por la indemnización. Por tanto, el trabajador habrá de sufragar el coste de demora en la resolución de la acción de despido, desincentivándose así su ejercicio.</b></p> <p><b>-Desaparece el conocido como "despido exprés", que carece de sentido ante la supresión de los salarios de trámite.</b></p>	<p><del>2.- En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización prevista en el párrafo a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste.</del></p> <p><del>Cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido sea declarado improcedente, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y</del></p>	<p><b>«2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.»</b></p>

	<p><del>ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna.</del></p> <p><del>A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación.</del></p>	
<p><b>ART.18.9 DESPIDO OBJETIVO, SALARIOS DE TRAMITACIÓN</b></p> <p><b>- En el caso de delegados sindicales o representantes legales de los trabajadores, los salarios de trámite se devengan tanto en el caso de la indemnización como en el de la readmisión.</b></p>	<p>Art. 56.4 ET</p> <p>4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.</p>	<p><b>Art.56.4 ET</b></p> <p><b>4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.)»</b></p>
<p><b>ART. 18.10 RESPONSABILIDAD DEL ESTADO</b></p> <p><b>- Se limita la responsabilidad del Estado a los salarios de tramitación en caso de readmisión.</b></p>	<p>ART.57.1 ET</p> <p>1. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a que se refiere <del>el párrafo b) del apartado 1 del artículo 56</del> satisfecha al trabajador, correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.</p>	<p><b>ART.57.1 ET</b></p> <p><b>«1. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere <u>el apartado 2 del artículo 56 de esta Ley</u>, correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.»</b></p>

<p><b>ART.18.11 DESPIDO Y DESEMPLEO</b></p> <p><b>Se suprime la demora del nacimiento del derecho a la prestación de desempleo a la conclusión del período correspondiente a los salarios de tramitación</b></p>	<p>Art.209.4 LGSS</p> <p>4. En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo.</p> <p><del>En el caso de existir período que corresponde a salarios de tramitación el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período que deberá constar en el Certificado de Empresa a estos efectos.</del></p> <p>El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.</p>	<p><b>Art. 209.4 LGSS</b></p> <p><b>«4. En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo.</b></p> <p><b>El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.»</b></p>
<p><b>ART.18.12 DESEMPLEO Y SALARIOS DE TRAMITACIÓN</b></p> <p><b>En las resoluciones de procedimientos de despido o extinción, en los supuestos de que la considere improcedente el despido y se opte por indemnización desaparecen las regulaciones relativas a los salarios de tramitación y su relación con la prestación de desempleo.</b></p> <p><b>Ahora el trabajador continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibirlas con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo.</b></p>	<p>Art. 209.5a) LGSS</p> <p>5. En las resoluciones recaídas en procedimientos de despido o extinción del contrato de trabajo:</p> <p>a) Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso, el despido sea considerado improcedente y se opte por la indemnización:</p> <p><del>Si el trabajador no tiene derecho a los salarios de tramitación continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibirlas con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, siempre que se cumpla lo establecido en</del></p>	<p><b>Art. 209.5a) LGSS</b></p> <p>5. En las resoluciones recaídas en procedimientos de despido o extinción del contrato de trabajo:</p> <p><b>«a) Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso, el despido sea considerado improcedente y se opte por la indemnización:</b></p> <p><b>El trabajador continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibirlas con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, siempre que se cumpla lo establecido en el apartado 1 de este artículo, tomando como fecha inicial para tal</b></p>

<p>Los 15 días para solicitar la prestación de desempleo han de computarse desde: la fecha del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, desde la de la resolución judicial.</p>	<p><del>el apartado 1 de este artículo, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial.</del></p> <p>Si <del>el trabajador tiene derecho a los salarios de tramitación y no estuviera percibiendo</del> las prestaciones comenzará a percibir las con efectos desde la fecha en que finaliza la obligación del abono de dichos salarios; y si <del>estuviera percibiendo las prestaciones dejará de percibir las, considerándose indebidamente percibidas, y podrá volver a percibir las con efectos desde la fecha en que finaliza la obligación del abono de dichos salarios, previa regularización por la Entidad Gestora del derecho inicialmente reconocido, reclamando a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones y efectuando la compensación correspondiente por las prestaciones indebidamente percibidas, o bien reclamando su importe al trabajador.</del></p> <p>En ambos casos, el trabajador deberá solicitar el reconocimiento de las prestaciones en el plazo previsto en el apartado 1 de este artículo, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial, y acreditar el</p>	<p><b>cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial.</b></p> <p><b>El trabajador deberá solicitar el reconocimiento de las prestaciones en el plazo previsto en el apartado 1 de este artículo, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial.»</b></p>
--	---	---



	período que corresponde a los salarios de tramitación.	
<b>ART.18.13 INFRACCIONES SOCIALES</b> Se establece como infracción muy grave el incumplimiento de la obligación del empresario de efectuar un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas o las medidas de acompañamiento asumidas en los despidos de más de 50 trabajadores o	Art. 8.14 LISOS <del>14. El incumplimiento por el empresario de la paralización de la efectividad del traslado, en los casos de ampliación del plazo de incorporación ordenada por la autoridad laboral a que se refiere el artículo 40.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores</del>	<b>Art.8.14 LISOS</b> <b>14. El incumplimiento por el empresario de la obligación establecida en el apartado 10 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario en el marco de los procedimientos de despido colectivo.»</b>
<b>ART 19. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL</b>  En empresas de menos de 25 trabajadores las extinciones del art.51,52 ET o 64 Ley 22/03 parte de la indemnización correspondiente la abona FOGASA en cuantía de 8 días de salario por año de servicio, salvo cuando la extinción se declare improcedente en conciliación administrativa, judicial o sentencia.	Art. 33.8 ET 8. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 de esta Ley o por la causa prevista en el párrafo c) del artículo 52, o conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.	<b>Art.33.8 ET</b> <b>«8. 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, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. No será de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.</b>

	El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo.	El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo».
<b>CAPÍTULO V (arts.20-23)</b> <b>Modificaciones de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social</b>		
<b>ART 20.1 DE LA JURISDICCIÓN Y DE LA COMPETENCIA.</b>  <b>- Se suprime la competencia revisora de las resoluciones administrativas recaídas en ERE de suspensión, reducción de jornada y extinción, pues tales ERE se han suprimido</b>	Art. 2n) LRJS n) En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral en procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional.	<b>Art.2n) LRJS</b> <b>«n) En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral recaídas</b>  <b>en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional.»</b>

<p><b>ART. 20.2 COMPETENCIA OBJETIVA JS</b></p> <p><b>Se excluyen de la competencia objetiva de los juzgados de lo social la revisión de las resoluciones administrativas de los ERE, que han sido suprimidos.</b></p>	<p>2. En aplicación de lo establecido en el apartado anterior, conocerán también en única instancia de los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en las letras n) y s) del artículo 2, cuando hayan sido dictados por:</p> <p>a) Los órganos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella siempre que su nivel orgánico sea inferior al de Ministro o Secretario de Estado, <del>con excepción de los expedientes de regulación de empleo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</del></p>	<p>2. En aplicación de lo establecido en el apartado anterior, conocerán también en única instancia de los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en las letras n) y s) del artículo 2, cuando hayan sido dictados por:</p> <p><b>«a) Los órganos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella siempre que su nivel orgánico sea inferior al de Ministro o Secretario de Estado.»</b></p>
<p><b>ART. 20.3 COMPETENCIA OBJETIVA Y FUNCIONAL DE LOS TSJ</b></p> <p><b>-Se añade la competencia para conocer las acciones de despido colectivo formuladas por los RRTT cuando no extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior a la CA</b></p>	<p>Art. 7 LRJS</p> <p>Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán:</p> <p>a) En única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma, así como de todos aquellos que expresamente les atribuyan las leyes.</p>	<p><b>Art. 7 LRJS</b></p> <p><b>«Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán:</b></p> <p><b>a) En única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma, así como de todos aquellos que expresamente les atribuyan las leyes.</b></p> <p><b><u>Asimismo conocerán en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de</u></b></p>

<p>Se añade la competencia para conocer de los recursos de suplicación contra los autos de los jueces de lo mercantil previstos en los artículos 64.8 y 197.8 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.</p>	<p>b) También en única instancia, de los procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en las letras n) y s) del artículo 2, cuando hayan sido dictados por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma o por órganos de la Administración General del Estado con nivel orgánico de Ministro o Secretario de Estado, siempre que, en este último caso, el acto haya confirmado, en vía de recurso o en procedimiento de fiscalización o tutela, los que hayan sido dictados por órganos o entes distintos con competencia en todo el territorio nacional.</p> <p>c) De los recursos de suplicación establecidos en esta Ley contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción.</p> <p>d) De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción.</p>	<p><u>conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del artículo 124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior al de la Comunidad Autónoma.</u></p> <p>b) También en única instancia, de los procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en las letras n) y s) del artículo 2, cuando hayan sido dictados por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma o por órganos de la Administración General del Estado con nivel orgánico de Ministro o Secretario de Estado, siempre que, en este último caso, el acto haya confirmado, en vía de recurso o en procedimiento de fiscalización o tutela, los que hayan sido dictados por órganos o entes distintos con competencia en todo el territorio nacional.</p> <p>c) De los recursos de suplicación establecidos en esta Ley contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción.</p> <p><u>d) De los recursos de suplicación contra los autos de los jueces de lo mercantil previstos en los artículos 64.8 y 197.8 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.</u></p> <p>e) De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción.»</p>
--	---	--

<p><b>ART. 20.4 COMPETENCIA OBJETIVA DE LA AN</b></p> <p><b>-Se suprimen las competencias en materia de ERE de suspensión, reducción jornada o extinción, que han desaparecido.</b></p> <p><b>- Se añade la competencia sobre procesos de despido colectivo impugnados por los RTT cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una CA.</b></p>	<p>Art. 8.1 LRJS</p> <p>1. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia de los procesos a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2, así como de las resoluciones administrativas recaídas en expedientes de regulación de empleo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando los procesos o resoluciones referidos extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma o, tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a esta Sala el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.</p>	<p><b>Art. 8.1 LRJS</b></p> <p><b>«1. Las Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma o</b></p> <p><b>tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a esta Sala el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.</b></p> <p><u>Asimismo conocerán en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del artículo 124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.»</u></p>
<p><b>ART. 22.1 DE LA EVITACIÓN DEL PROCESO</b></p> <p><b>-Se añade a los supuestos exceptuados del requisito de conciliación previa los procesos de impugnación de despidos colectivos por los RRTT</b></p>	<p>Art. 64.1 LRJS</p> <p>1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos al</p>	<p><b>Art. 64.1 LRJS</b></p> <p><b>«1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los</b></p>

<p><b>-Se añade a los supuestos exceptuados del requisito de conciliación previa los procesos de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas e.t.o.p o fuerza mayor</b></p>	<p>disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo,</p> <p>derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.</p>	<p><u>trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.»</u></p>
<p><b>ART. 22.2 DE LA EVITACIÓN DEL PROCESO</b>  <b>- Se exceptúa del requisito de reclamación previa los procesos relativos a la impugnación del despido colectivo por los RRTT, lo cuál supone implícitamente admitir su viabilidad en las AAPP, por causas e.t.o.p.</b>  <b>- Se exceptúa del requisito de reclamación previa los procesos relativos a suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor</b></p>	<p>Art. 70.1 LRJS  1. Se exceptúan del requisito de reclamación previa los procesos relativos a</p> <p>disfrute de vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo,</p>	<p><u>Art.70.1 LRJS</u>  <u>«1. Se exceptúan del requisito de reclamación previa los procesos relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor,</u></p>

	<p>derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, procedimientos de oficio, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, siendo en estos últimos potestativo, y reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial, al amparo de lo prevenido en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p><b>derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, procedimientos de oficio, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, siendo en estos últimos potestativo, y reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial, al amparo de lo prevenido en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.»</b></p>
<p><b>ART 23.1 DE LAS MODALIDADES PROCESALES</b> <b>Proceso de despido:</b></p> <p><b>-En los sentencias que declaran improcedente el despido se añade la condena al abono de los salarios de tramitación en os supuestos de opción por readmisión.</b></p> <p><b>- Se suprimen del contenido de la condena los salarios de tramitación en los casos distintos a opción por readmisión, que han desaparecido.</b></p>	<p>Art. 110.1 LRJS</p> <p>1. Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o,</p> <p>a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en la <del>letra a) del apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,</del> con las siguientes particularidades:</p> <p>a) <del>La condena comprenderá, también, el abono de la cantidad a que se refiere la letra b) del apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los</del></p>	<p><b>Art. 110.1 LRJS</b></p> <p><b>«1. Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, <u>así como al abono de los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores</u> o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 56 de dicha Ley, con las siguientes particularidades:</b></p>

<p>- Se suprimen los salarios de tramitación como contenido del fallo en los casos de declaración de extinción de la relación en sentencia.</p>	<p><del>Trabajadores, con las limitaciones, en su caso, previstas por el apartado 2 de dicho artículo y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 57 de la misma Ley.</del></p> <p>b) En el acto de juicio, la parte titular de la opción entre readmisión o indemnización podrá anticipar su opción, para el caso de declaración de improcedencia, mediante expresa manifestación en tal sentido, sobre la que se pronunciará el juez en la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 111 y 112.</p> <p>c) A solicitud de la parte demandante, si constare no ser realizable la readmisión, podrá acordarse, en caso de improcedencia del despido, tener por hecha la opción por la indemnización en la sentencia, declarando extinguida la relación en la propia sentencia y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de la sentencia, <del>y los salarios de tramitación, cuando procedan, hasta dicha fecha.</del></p> <p>d) En los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial.</p>	<p><b>a) En el acto de juicio, la parte titular de la opción entre readmisión o indemnización podrá anticipar su opción, para el caso de declaración de improcedencia, mediante expresa manifestación en tal sentido, sobre la que se pronunciará el juez en la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 111 y 112.</b></p> <p><b>b) A solicitud de la parte demandante, si constare no ser realizable la readmisión, podrá acordarse, en caso de improcedencia del despido, tener por hecha la opción por la indemnización en la sentencia, declarando extinguida la relación en la propia sentencia y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de la sentencia.</b></p> <p><b>c) En los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial.»</b></p>
---	--	---



<p><b>ART 23.2 DE LAS MODALIDADES PROCESALES</b>  <b>Proceso de despido:</b>  <b>-En los casos de opción del empresario por indemnización se suprime la referencia a que no procede el abono de salarios de tramitación mientras penda el recurso, pues han desaparecido en estos casos.</b></p>	<p>Art. 111.1b) LRJS  b) Cuando la opción del empresario hubiera sido por la indemnización, tanto en el supuesto de que el recurso fuere interpuesto por éste como por el trabajador, no procederá la readmisión <del>ni el abono de salarios</del> mientras penda el recurso, si bien durante la tramitación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 208 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.</p> <p>Si la sentencia que resuelva el recurso que hubiera interpuesto el trabajador elevase la cuantía de la indemnización, el empresario, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal supuesto, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad gestora.</p> <p>A efectos del reconocimiento de un</p>	<p><b>Art. 111.1b) LRJS</b>  <b>«b) Cuando la opción del empresario hubiera sido por la indemnización, tanto en el supuesto de que el recurso fuere interpuesto por éste como por el trabajador, no procederá la readmisión mientras penda el recurso, si bien durante la tramitación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 208 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.</b></p> <p><b>Si la sentencia que resuelva el recurso que hubiera interpuesto el trabajador elevase la cuantía de la indemnización, el empresario, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal supuesto, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad gestora.</b></p> <p><b>A efectos del reconocimiento de un</b></p>
--	---	---

	futuro derecho a la protección por desempleo, el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.	<b>futuro derecho a la protección por desempleo, el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.»</b>
<b>ART 23.3 DE LAS MODALIDADES PROCESALES</b>  - Se modifica la rúbrica del <b>CAPÍTULO IV, Tít II , Lib II</b> , añadiendo al despido objetivo y otras causas de extinción el despido colectivo	<b>CAPÍTULO IV, Tít II , Lib II</b> De la extinción del contrato por causas objetivas y otras causas de extinción	<b>«CAPÍTULO IV, Tít II , Lib II</b> <b>De la extinción del contrato por causas objetivas, por despido colectivo y otras causas de extinción.»</b>
<b>ART 23.4 DE LAS MODALIDADES PROCESALES DESPIDOS COLECTIVOS</b>  - Se modifica la rúbrica de la <b>Sección 2ª del Cap IV, Tít II, Lib II</b> , añadiendo los supuestos de fuerza mayor	<b>SECCIÓN 2ª.</b> Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción	<b>«Sección 2.ª Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.»</b>
<b>ART 23.5 DE LAS MODALIDADES PROCESALES PROCESO DE IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO POR LOS RRTT</b>  - Se da nueva redacción al art.124 que regulaba sólo los supuestos de nulidad de la extinción colectiva de contratos. - Ahora se regula el procedimiento de impugnación de la decisión empresarial de despido colectivo por los RRTT. <b>CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO POR LOS RRTT:</b> -Se tasan los motivos de la demanda en: -ausencia de causa legal -tramitación del período de consultas en supuestos de causas e.t.o.p o fuerza mayor -fraude, dolo, coacción o abuso de derecho	Artículo 124. Nulidad de la extinción colectiva de contratos  El órgano judicial declarará nula, de oficio o a instancia de parte, la decisión empresarial de extinción colectiva de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario, si no se hubiese tramitado la previa autorización administrativa 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. En tales casos la	<b>Artículo 124. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</b> <b>1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales o sindicales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes.</b>  <b>2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos:</b> <b>a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.</b> <b>b) Que no se ha respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.</b> <b>c) Que la decisión extintiva</b>

<p>-Se excluyen del proceso de impugnación colectiva las pretensiones relativas a prioridades de permanencia, que se remiten al proceso de impugnación individual</p> <p>- Finalización período de consultas con acuerdo: puede demandarse a los firmantes.</p> <p>-No se requiere conciliación o reclamación previa</p> <p>- Caducidad: 20 días desde la notificación a los RRTT de la decisión de despido adoptada al finalizar el período de consultas</p>	<p><del>condena a imponer será la que establece el artículo 113.</del></p>	<p><b>se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.</b></p> <p><b>En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo.</b></p> <p><b>3. En caso de que el período de consultas regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo.</b></p> <p><b>4. Para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso contempladas en el Título V del Libro I de la presente Ley.</b></p> <p><b>5. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el período de consultas del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.</b></p>
---	--	--

<p>- Carácter urgente del proceso y preferencia absoluta en su tramitación, salvo tutela dff y lpp.</p> <p>-Irrecurribilidad de las resoluciones de trámite salvo la declaración inicial de incompetencia</p> <p>- Admitida a trámite la demanda SJ requiere para en 5 días se presente documentación y actas del período consultas y la comunicación a la a. laboral del resultado.</p> <p>-Se requiere al empresario para que en 5 días notifique a los trabajadores que puedan ser afectados por el d.colectivo, la existencia del proceso, para que en 15 días comuniquen un domicilio a efectos de notificar sentencia.-</p> <p>- Si el empresario se niega injustificadamente a notificar a los trabajadores se reitera el requerimiento y pueden imponerse sanciones.</p>		<p>6. Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.</p> <p>7. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo.</p> <p>En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia.</p> <p>En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos o a informar a los trabajadores que pudieran resultar afectados, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el</p>
--	--	---

<p>- Al admitirse demanda SJ pide copia del expediente admvo a la A. Laboral.</p> <p>-Citación a juicio transcurridos 10 días hábiles desde finalización plazo interposición demanda.</p> <p>-Juicio en única convocatoria dentro de los 15 días siguientes.</p> <p>-Se acuerda traslado previo entre las partes con 5 días de antelación al acto del juicio de la prueba documental o pericial, que por su volumen o complejidad sea conveniente examinar con carácter previo al juicio.</p> <p>- Sentencia se dicta en 5 días siguientes a celebración y es recurrible en casación ordinaria.</p>		<p>plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante.</p> <p>Al admitirse la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo.</p> <p>8. Transcurrido el plazo de diez días hábiles desde la finalización del plazo para interponer la demanda, el secretario judicial citará a las partes al acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los 15 días siguientes. En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.</p> <p>9. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.</p>
---	--	--

<p>- Decisión extintiva ajustada a derecho si: a) cumplido procedimiento b) concurre causa legal</p> <p>- Decisión extintiva nula cuando: a) incumplido procedimiento b) vulneración ddf y lpp, fraude, dolo, coacción o abuso de derecho</p> <p>- No ajustada a derecho la decisión extintiva si no se acredita la concurrencia de la causa legal</p> <p>- Firme la sentencia se notifica a las partes a los trabajadores que puedan ser afectados por el d. colectivo, a la A. Laboral , a la E. gestora de desempleo y a la Admón . SS.</p>		<p>Se declarará 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.</p> <p>La sentencia declarará 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.</p> <p>La sentencia declarará no ajustada a Derecho, la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.</p> <p>10. Una vez firme la sentencia, se notificará a quienes hubieran sido parte y a los trabajadores que pudieran ser afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de notificaciones, a los efectos previstos en la letra b) del apartado 11 de este artículo.</p> <p>La sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo</p>
--	--	---

<p>-PROCESO DE IMPUGNACIÓN INDIVIDUAL DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remisión al proceso previsto en los arts.120-123, con especialidades: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Objeto: preferencias RRTT: éstos han de ser demandados.</li> </ul> </li> </ul> <p>También hay que demandar a los RRTT si la medida extintiva cuenta con la conformidad</p> <p>- El proceso de impugnación del despido colectivo por los RRTT suspende los procesos de impugnación individual hasta la resolución del colectivo. La sentencia del proceso de d. colectivo tiene fuerza de cosa juzgada en los procesos individuales, igual que en el proceso de conflicto colectivo. (art.160.3 LRJS)</p> <p>- Causas de nulidad del Despido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- motivos del art.122.2 LRJS( vulneración dfff, discriminación, embarazo, etc)</li> <li>- inobservancia procedimientos de consultas (arts.51.2 y 51.7)</li> <li>- no respetar las prioridades de permanencia (la nulidad</li> </ul>		<p>y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.</p> <p>11. Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquéllos.</li> <li>b) Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial a tenor de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160.</li> <li>c) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, cuando se incumpla lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.</li> </ul>
--	--	---

<p>se limita a los trabajadores titulares de la prioridad)</p>		<p>También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.»</p>
<p><b>ART 23.6 DE LAS MODALIDADES PROCESALES</b> Se modifica la rúbrica de la Sección 4ª del Cap V, Tít II, Lib II, añadiendo los supuestos de suspensión contrato o reducción de jornada por causas e.t.o.p o fuerza mayor</p>	<p>SECCIÓN 4ª. Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo</p>	<p>«Sección 4.ª Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.»</p>
<p><b>ART 23.7 DE LAS MODALIDADES PROCESALES</b> Se regula el nuevo proceso de impugnación de las suspensiones de contrato y reducciones de jornada por causas e.t.o.p y fuerza mayor, que se sigue por los mismos trámites que los de movilidad geográfica y modificación sustancial.</p>	<p>Art. 138 LRJS 1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el</p>	<p><b>Art. 138 LRJS</b> 1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado</p>



	<p>apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>2. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados o modificaciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquéllos.</p> <p>3. El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial en relación con la modificación acordada y demás circunstancias concurrentes.</p> <p>4. Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo, que una vez</p>	<p><b>4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.</b></p> <p><b>2. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados, modificaciones, suspensiones o reducciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquéllos.</b></p> <p><b>3. El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial en relación con la modificación acordada y demás circunstancias concurrentes.</b></p> <p><b>4. Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo, que</b></p>
--	---	---

<p>- Se amplía la posibilidad de recurrir la sentencia a los supuestos de modificación sustancial colectiva, suspensiones y reducciones de jornada colectivas .</p>	<p>firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160.</p> <p>No obstante, el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores que pudiera recaer una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento.</p> <p>5. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, de no haberse recabado el informe previsto en el apartado 3 de este artículo.</p> <p>6. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de cinco días y será inmediatamente ejecutiva. Contra la misma no procederá ulterior recurso, salvo en los supuestos de movilidad geográfica previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto.</p>	<p><b>una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160.</b></p> <p><b>No obstante, el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores que pudiera recaer una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento.</b></p> <p><b>5. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, de no haberse recabado el informe previsto en el apartado 3 de este artículo.</b></p> <p><b>6. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de cinco días y será inmediatamente ejecutiva. Contra la misma no procederá ulterior recurso, salvo en los supuestos de movilidad geográfica previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el <u>apartado 4 del artículo 41 del referido Estatuto, y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto</u></b></p>
---	--	--

	<p>7. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.</p> <p>La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de quince días.</p> <p>La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.</p> <p>Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para las de carácter colectivo en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración</p>	<p><u>de los Trabajadores.</u></p> <p><b>7. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.</b></p> <p><b>La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de quince días.</b></p> <p><b>La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.</b></p> <p><b>Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración</b></p>
--	--	--

	<p>de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108.</p> <p>8. Cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciere de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en la letra c) del apartado 1 del artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo establecido en los artículos 279, 280 y 281.</p> <p>9. Si la sentencia declarara la nulidad de la medida empresarial, su ejecución se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución prevista en el apartado anterior. En todo caso serán de aplicación los plazos establecidos en el mismo.</p>	<p><b>de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108.</b></p> <p><b>8. Cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciere de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en la letra c) del apartado 1 del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo establecido en los artículos 279, 280 y 281.</b></p> <p><b>9. Si la sentencia declarara la nulidad de la medida empresarial, su ejecución se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución prevista en el apartado anterior. En todo caso serán de aplicación los plazos establecidos en el mismo</b></p>
<p><b>ART 23.8 DE LAS MODALIDADES PROCESALES</b>  <b>Se suprime dentro del proceso de impugnación de actos administrativos en materia laboral el apartado 11 del art.151 LRJS en que se regulaba los efectos de las sentencias que dejaban sin efecto las resoluciones administrativas de los ERE.</b></p>	<p>Art.151.11 LRJS</p> <p><del>11. La sentencia que deje sin efecto una resolución administrativa en virtud de la cual se hubieron producido extinciones de la relación de trabajo declarará el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo.</del></p> <p><del>Salvo que el empresario dentro de los cinco días siguientes a la firmeza de la sentencia opte, por escrito ante el órgano judicial, por indemnizar a los trabajadores con la indemnización establecida para el despido</del></p>	<p><b>art. 151.11 LRJS suprimido</b></p>

	<p><del>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. En cualquiera de los casos anteriores, el trabajador tendrá derecho a los salarios dejados de percibir, con deducción de los que hubiere recibido desde la extinción y con devolución o deducción de las cantidades percibidas como indemnización, según lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 123 de esta Ley. De no readmitir el empresario al trabajador o de efectuarse la readmisión de modo irregular, éste podrá instar la ejecución de la sentencia en los veinte días siguientes conforme, en lo demás, a lo establecido en los artículos 279 a 281 de esta Ley.</del></p> <p><del>De dejarse sin efecto la resolución administrativa por apreciarse vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, los trabajadores tendrán derecho a la inmediata readmisión y al abono de los salarios dejados de percibir y podrán, en su caso, instar la ejecución conforme a los artículos 282 y siguientes de esta Ley.</del></p> <p><del>De haber percibido el trabajador prestaciones por desempleo, se aplicarán las disposiciones del apartado 5 del artículo 209 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994,</del></p>	
--	--	--

	de 20 de junio, en función de que haya tenido lugar o no la readmisión del trabajador.	
<p><b>ART 23.9 DE LAS MODALIDADES PROCESALES</b>  <b>En los procesos de conflicto colectivo se añaden las decisiones empresariales colectivas sobre las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa</b></p>	<p>Art. 153.1 LRJS  1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40 y apartado 2 del artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa</p> <p>y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley.</p>	<p><b>Art. 153.1 LRJS</b>  <b>«1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley.</b></p>

<p>- Para la tramitación de las decisiones empresariales de despido colectivo se remite al art.124</p>		<p>Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley.»</p>
<p><b>ART 23.10 DE LAS MODALIDADES PROCESALES</b></p> <p>- A las demandas de ejercicio necesario a través de la modalidad procesal correspondiente, a las que se puede acumular las pretensiones de tutela de ddff y lpp se añaden: las de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor,</p>	<p>Art. 184 LRJS</p> <p>No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 178, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo,</p> <p>las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos y las de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos,</p>	<p>Art. 184 LRJS</p> <p>Demandas de ejercicio necesario a través de la modalidad procesal correspondiente.</p> <p>No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 178, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, <u>las de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor</u>, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos y las de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos,</p>

	según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva.	<b>según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva.»</b>
<b>Art. 24.1 DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN</b>  - Se añaden a los supuestos excluidos de recurso de suplicación, los procesos: relativos a las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 ET que afecten a un número de trabajadores inferior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 ET	Art. 191.2 e) LRJS e) Procesos de movilidad geográfica distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de Trabajadores; en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, salvo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto; y en los de cambio de puesto o movilidad funcional, salvo cuando fuera posible acumular a estos otra acción susceptible de recurso de suplicación.	<b>Art. 191.2 e) LRJS</b> <b>«e) Procesos de movilidad geográfica distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de Trabajadores; en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, salvo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto; y en los de cambio de puesto o movilidad funcional, salvo cuando fuera posible acumular a estos otra acción susceptible de recurso de suplicación; y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores inferior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.»</b>
<b>Art. 24.2 DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN</b> Se excluye del recurso de suplicación los procesos por despido colectivo impugnado por los rrtt.	a) En procesos por despido o extinción de contrato.	<b>«a) En procesos por despido o extinción del contrato, salvo en los proceso por despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores.»</b>
<b>Art. 24.3 DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN</b>	Art. 206.1 LRJS 1. Las sentencias dictadas en única instancia por las Salas a las que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, excepto las siguientes:	<b>Art. 206.1 LRJS</b> <b>1. Son recurribles en casación las sentencias dictadas en única instancia por las Salas a las que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, excepto las sentencias</b>



<p><b>-Se excluyen del recurso de casación las sentencias dictadas en relación con ERE, que han desaparecido</b></p>	<p>a) Las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden social en las letras n) y s) del artículo 2 que sean susceptibles de valoración económica cuando la cuantía litigiosa no exceda de ciento cincuenta mil euros.</p> <p>b) <del>Las sentencias dictadas en relación con expedientes de regulación de empleo, de extinción de contratos de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cualquiera que sea la cuantía, cuando afecten a menos de cincuenta trabajadores.</del></p>	<p><b>dictadas en procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden social en las letras n) y s) del artículo 2 que sean susceptibles de valoración económica cuando la cuantía litigiosa no exceda de ciento cincuenta mil euros.»</b></p>
<p><b>ART. 25. DE LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS</b></p> <p><b>- En el auto de resolución del incidente de no readmisión se remite en cuanto a las percepciones relativas a indemnización por despido y salarios de tramitación</b></p>	<p>Art. 281.2b) LRJS</p> <p>b) Acordará se abone al trabajador la indemnización a la que se refiere el apartado 1 del artículo 110.</p> <p>En atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular, podrá fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades. En ambos casos, se prorratearán los períodos de tiempo inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicio, el transcurrido hasta la fecha del auto.</p>	<p><b>Art. 281.2b) LRJS</b></p> <p><b>«b) Acordará se abone al trabajador las percepciones económicas previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.</b></p> <p><b>En atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular, podrá fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades. En ambos casos, se prorratearán los períodos de tiempo inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicio el transcurrido hasta la fecha del auto.»</b></p>

<p><b>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.</b> Financiación, aplicación y control de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se imputan las bonificaciones previstas al presupuesto del spee</li> <li>- Las reducciones de cuotas para contrataciones y transformaciones de contratos para la formación y aprendizaje se imputan al presupuesto TGSS.</li> </ul> <p>- Se establece la automaticidad de las bonificaciones y reducciones de cuota.</p> <p>- Se regula la comunicación TGSS y SPEE sobre el nº de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas.</p>		<p><b>DA 1ª RD-LEY 3/12</b></p> <p>1. Las bonificaciones de cuotas previstas en este real decreto-ley, se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal. Las reducciones de cuotas previstas para las contrataciones y transformaciones de los contratos para la formación y el aprendizaje establecidas en este real decreto-ley se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria de la Tesorería General de la Seguridad Social.</p> <p>2. Las bonificaciones y las reducciones de cuotas de la Seguridad Social se aplicarán por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal.</p> <p>3. La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal, el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen de acuerdo con los programas de incentivos al empleo y que son financiadas por el Servicio Público de Empleo</p>
---	--	---

<p>-Se regula la comunicación del SPEE con la ITSS sobre nº de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, etc.</p>		<p>Estatal. 4. Con la misma periodicidad, la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, facilitará a la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, así como cuanta información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos sea precisa, al efecto de facilitar a este centro directivo la planificación y programación de la actuación inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por los sujetos beneficiarios de la misma.</p>
<p><b>DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.</b> <b>APLICACIÓN DEL DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO.</b></p> <p>- Se extiende el despido por causas E.T.O.P individual, plural y colectivo al SECTOR PÚBLICO, de forma injustificable en los casos de causas técnicas, organizativas y productivas , pues la propia norma habla que han de hacerse en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones</p>		<p><b>DA 20ª ET:</b></p> <p>«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 de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en</p>

<p><b>Públicas. El ajuste del déficit se podrá realizar, por tanto, mediante ERE en Sector público</b></p> <p><b>Se entiende por SECTOR PÚBLICO:</b></p> <p>a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.</p> <p>b) Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social.</p> <p>c) Los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las Universidades Públicas, las Agencias Estatales y cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas a un sujeto que pertenezca al sector público o dependientes del mismo, incluyendo aquellas que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad.</p> <p>d) Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras a) a f) del presente apartado sea superior al 50 por 100.</p> <p>e) Los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a los que se refieren el artículo 6.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y la legislación de régimen local.</p> <p>f) Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades integradas en el sector público, o cuyo patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 por 100 por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.</p> <p>g) Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.</p> <p>h) Cualesquiera entes, organismos o entidades con personalidad jurídica propia, que hayan sido creados específicamente para satisfacer necesidades de interés general que no tengan carácter industrial o mercantil, siempre que</p>		<p>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.</p>
---	--	---

<p>uno o varios sujetos pertenecientes al sector público financien mayoritariamente su actividad, controlen su gestión, o nombren a más de la mitad de los miembros de su órgano de administración, dirección o vigilancia.</p> <p>i) Las asociaciones constituidas por los entes, organismos y entidades mencionados en las letras anteriores.</p> <p><b>Se redefinen las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas para adaptarlas a las peculiaridades del Sector Público:</b></p> <p>- <b>Causas económicas :</b> cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. Se presume la persistencia si se produce en 3 trimestres consecutivos.</p> <p>- <b>Causas técnicas,</b> cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate</p> <p>- <b>Causas organizativas,</b> cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.»</p>		<p>A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas a que se refiere el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren <u>causas económicas</u> 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.</p> <p>Se entenderá que concurren <u>causas técnicas,</u> 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 <u>causas organizativas,</u> cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.»</p>
<p><b>DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.</b>  <b>APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 47 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR PÚBLICO</b>  <b>Se excluye la aplicación de la flexibilidad interna, consistente en:</b>  <b>Suspensión del contrato o reducción de la jornada</b></p>		<p><b>DA 21ª ET:</b>  «Lo previsto en el artículo 47 de esta Ley 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</p>

<p>por causas económicas, técnicas, organizativa o de producción o derivadas de fuerza mayor. Se puede aplicar dichas medidas de flexibilidad interna a las que se financian mayoritariamente por ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones de mercado</p>		<p>que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.»</p>
<p>DA 4ª CONTROL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. Se establece un plazo de 6 meses para regular la gestión de IT por las MATEP</p>		<p>El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, estudiará en un plazo de seis meses la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para una más eficaz gestión de la incapacidad temporal.</p>
<p>DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se añaden a las funciones que ya tenía la CCNCC las funciones previstas en el RD-LEY 3/2012, en concreto las funciones pseudo arbitrales del art.82.3 RDL1/95 en su nueva redacción.</li> <li>- Se prevé que para el 12 de marzo se haya dictado un RD que regule la CCNCC</li> </ul>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, además de desarrollar las funciones establecidas en este real decreto-ley, continuará realizando sus actividades, según lo establecido en la Disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.</li> <li>2. El Gobierno aprobará en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, un real decreto que regule la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, desarrolle sus funciones, establezca sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.</li> </ol>

<p><b>DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.</b>  <b>MEDIDAS DE APOYO A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.</b>  - Para el desarrollo de las funciones pseudo-arbitrales se establece el refuerzo de la DGE.</p>		<p>Para el desarrollo de las funciones establecidas en este real decreto-ley, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, será reforzada en sus actuaciones por la citada Dirección General de Empleo, sin perjuicio de lo que se establezca en las normas de desarrollo reglamentario, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.</p>
<p><b>DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. NORMAS APLICABLES EN LAS ENTIDADES DE CRÉDITO.</b></p> <p>Se aplican las siguientes normas especiales a las E.C</p> <p>1) Indemnizaciones por terminación del contrato. Las apoyadas por el FROB tienen limitadas las indemnizaciones por extinción de contrato</p> <p>Se exceptúan los directivos incorporados después de la participación o apoyo del FROB.</p>		<p>Uno. Indemnizaciones por terminación del contrato.</p> <p>1. 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:</p> <p>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</p> <p>b) dos años de la remuneración fija estipulada.</p> <p>2. Se exceptúa de la regla anterior el caso de aquellos administradores y directivos que se hubiesen incorporado a la entidad o a su grupo con</p>

<p><b>2) Extinción del contrato (laboral o no) de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito por razón de imposición de sanciones en materia de disciplina de entidades de crédito, sin derecho a indemnización, con independencia de que ésta se hubiera pactado</b></p> <p>Se considera incumplimiento contractual laboral grave y culpable, justificante de despido disciplinario: 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, que castiga las faltas muy graves listadas en el art.4 Ley 26/88</p>		<p>posterioridad o de forma simultánea a la toma de participación o apoyo financiero del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, en cuyo caso el Banco de España, a la vista de las condiciones contractualmente estipuladas y de los resultados del plan de saneamiento, podrá autorizar cantidades superiores a las resultantes de aplicar las bases resultantes de las reglas 3.ª y 4.ª del artículo 5.3.a) del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, pero siempre con el límite de dos años de la remuneración fija originariamente estipulada.</p> <p>Dos. Extinción del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito por razón de imposición de sanciones.</p> <p>1. 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.</p>
--	--	---



<p>Tres. Suspensión del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito. que s</p> <p>upondrá la exoneración recíproca de las obligaciones de trabajar o prestar servicios y de remunerar por el trabajo o por la prestación de aquéllos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por suspensión provisional derivada de expediente de disciplina de E. Crédito (art.24 Ley 26/88)</li> <li>- Cuando el Banco de España acuerde la sustitución provisional de</li> </ul>		<p>2. 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.</p> <p>3. 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.</p> <p>Tres. Suspensión del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito.</p> <p>1. El contrato de trabajo o de cualquier otra naturaleza de las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito podrá suspenderse por las siguientes causas:</p> <p>a) Cuando, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 26/1988, de 29 de julio, sobre Disciplina e Intervención de las Entidades de Crédito, se disponga la suspensión</p>
---	--	---

<p>los órganos de administración o dirección</p>		<p>provisional de las personas que, ostentando cargos de administración o dirección en la entidad de crédito, aparezcan como presuntos responsables de infracciones muy graves.</p> <p>b) Cuando, en los supuestos previstos en los párrafos c) y d) del artículo 7.1 del Real Decreto-ley 9/2009, de 26 de junio, sobre reestructuración bancaria y reforzamiento de los recursos propios de las entidades de crédito, el Banco de España acuerde la sustitución provisional de los órganos de administración o dirección de la entidad de crédito.</p> <p>2. La suspensión del contrato a que se refiere el apartado anterior tendrá la misma duración que la suspensión provisional o la sustitución provisional acordadas y supondrá la exoneración recíproca de las obligaciones de trabajar o prestar servicios y de remunerar por el trabajo o por la prestación de aquéllos.</p>
<p><b>DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. ESPECIALIDADES EN LOS CONTRATOS MERCANTILES Y DE ALTA DIRECCIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL.</b></p> <p>Se establecen especialidades en ciertos contratos mercantiles y de alta dirección del SPE, incluso a los celebrados con anterioridad a 12/02/12 en relación a las siguientes materias:</p> <p>-Indemnizaciones por extinción, cualquiera que sea la fecha del contrato: indemnización no superior a siete días por año de servicio de la retribución</p>		<p>Uno. Ámbito de aplicación. La presente disposición se aplica al sector público estatal formado por las entidades previstas en el artículo 2.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, a excepción, únicamente, de las entidades gestoras, servicios comunes y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como sus centros y entidades mancomunados a las que se refiere la letra d) del mismo artículo.</p>

<p>anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades.</p> <p>No se tiene derecho a indemnización si el titular del contrato mercantil o de alta dirección es, además, 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.</p>		<p><b>Dos. Indemnizaciones por extinción.</b></p> <p>1. 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.</p> <p>2. 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.</p> <p>3. 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.</p> <p>4. El desistimiento deberá ser comunicado por escrito, con un plazo máximo de antelación de quince días naturales. En caso de incumplimiento del preaviso mencionado, la entidad deberá indemnizar con una</p>
--	--	---

<p>- <b>Retribuciones:</b> se tasan y acotan las retribuciones, clasificándolas en básicas y complementarias, que comprenden un complemento de puesto y un complemento variable. Estos complementos serán asignados por parte de quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad o, en su caso, por el accionista</p>		<p>cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.</p> <p>Tres. <b>Retribuciones.</b></p> <p>1. Las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección del sector público estatal se clasifican, exclusivamente, en básicas y complementarias.</p> <p>2. Las retribuciones básicas lo serán en función de las características de la entidad e incluyen la retribución mínima obligatoria asignada a cada máximo responsable, directivo o personal contratado, por razón del grupo de clasificación en que resulte catalogada la entidad por parte de quien ejerza el control o supervisión financiera de esta o, en su caso, por el accionista.</p> <p>3. Las retribuciones complementarias, comprenden un complemento de puesto y un complemento variable. El complemento de puesto retribuiría las características específicas de las funciones o puestos directivos y el complemento variable retribuiría la consecución de unos objetivos previamente establecidos. Estos complementos serán asignados por parte de quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad o, en su caso, por el accionista.</p> <p>4. Lo dispuesto en los tres apartados anteriores será de aplicación a las sociedades mercantiles estatales. Para el resto de entes sometidos al ámbito de aplicación de esta</p>
--	--	--

<p><b>-Control de legalidad y nulidad de cláusulas opuestas a esta DA.</b></p> <p>Los contratos a que se refiere la presente disposición que se suscriban se someterán, antes de formalizarse, al informe previo de la Abogacía del Estado u órgano que preste el asesoramiento jurídico del organismo que ejerza el control o supervisión financiera de la entidad del sector público</p> <p>Las cláusulas contrarias son nulas</p>		<p>disposición se estará al desarrollo que apruebe el Gobierno, de conformidad con lo establecido en el apartado seis.</p> <p><b>Cuatro. Control de legalidad.</b></p> <p>1. Los contratos a que se refiere la presente disposición que se suscriban se someterán, antes de formalizarse, al informe previo de la Abogacía del Estado u órgano que preste el asesoramiento jurídico del organismo que ejerza el control o supervisión financiera de la entidad del sector público, o, en su caso, del accionista, que pretenda contratar al máximo responsable o directivo.</p> <p>2. Serán nulas de pleno derecho las cláusulas de los contratos mercantiles o de alta dirección a que se refiere la presente disposición que se opongan a lo establecido en la misma.</p> <p>3. Los órganos que ejerzan el control o supervisión financiera de estas entidades, adoptarán las medidas precisas para asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en esta disposición en la celebración y formalización de los contratos mencionados, sin perjuicio de las posibles responsabilidades civiles, administrativas, contables o de cualquier otra índole en que pudieran incurrir en caso de incumplimiento de la presente disposición.</p>
--	--	--

		<p>Cinco. Vigencia.</p> <p>Esta disposición será de aplicación a los contratos mercantiles o de alta dirección celebrados con anterioridad a su entrada en vigor, cuyo contenido deberá ser adaptado a los términos establecidos en esta disposición adicional en el plazo de dos meses a contar desde su entrada en vigor.</p> <p>Las indemnizaciones por extinción del contrato, cualquiera que fuera la fecha de su celebración se regirán por esta disposición una vez que entre en vigor.</p> <p>Seis. Habilitación normativa.</p> <p>El Gobierno, a propuesta del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, en función de la situación económica y de las medidas de política económica, podrá modificar las cuantías y limitaciones de las indemnizaciones establecidas en la presente disposición, así como desarrollar lo dispuesto en su apartado tercero. El Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas fijará el sistema de compensación por gastos en concepto de dietas, desplazamientos y demás análogos que se deriven del desempeño de las funciones de los máximos responsables, directivos o personal con contratos mercantiles o de alta dirección.</p>
--	--	---

<p><b>DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. ADAPTACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS AL NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.</b> El 12/02/13 los CCol se deberán adaptar al nuevo sistema de clasificación profesional.</p>		<p><b>DA 9ª</b> 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 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este real decreto-ley</p>
<p><b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. RÉGIMEN TRANSITORIO DE ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL COMO AGENCIAS DE COLOCACIÓN.</b></p> <p>-Las ETT no autorizadas definitivamente a 12/02/12 pueden actuar como agencias de colocación con ciertos requisitos</p> <p>-Las ETT han de hacer constar su nº de autorización en su publicidad y ofertas de servicios a trabajadores hasta que no tengan nº de autorización como agencia de colocación</p> <p>-La norma supletoria es la Ley 56/03</p>		<p><b>DT 1ª</b></p> <p>1. Las empresas de trabajo temporal que en la fecha de entrada en vigor de esta norma no hubieran sido ya autorizadas administrativamente para el desarrollo de su actividad con carácter definitivo podrán actuar como agencias de colocación siempre que presenten ante el Servicio Público de Empleo competente una declaración responsable de que reúnen los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.</p> <p>2. Las empresas a que se refiere esta disposición harán constar su número de autorización como empresa de trabajo temporal en su publicidad y en sus ofertas de servicios de reclutamiento y selección de trabajadores, colocación, orientación y formación profesional y recolocación, en tanto no les sea facilitado el número de autorización como agencia de colocación.</p> <p>3. En lo no previsto en esta disposición, se aplicará lo dispuesto en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.</p>

<p><b>-Se autoriza el desarrollo reglamentario</b></p>		<p>4. Se autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social a aprobar las disposiciones que puedan, en su caso, resultar necesarias para la aplicación de lo establecido en esta disposición.</p>
<p><b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. BONIFICACIONES EN CONTRATOS VIGENTES.</b> Los contratos bonificados hasta 12/02/12 siguen rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su celebración o de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción</p>		<p><b>DT 2ª</b> Las bonificaciones y reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción.</p>
<p><b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. NORMAS RELATIVAS A LA REPOSICIÓN DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO.</b> - Los contratos de trabajo extinguidos antes de 12/02/12 se rigen, en cuanto a la reposición de las prestaciones por desempleo por la normativa vigente en el momento en que se produjo el despido o la resolución administrativa o judicial que autorizó la extinción del contrato.</p>		<p><b>DT 3ª</b> Los trabajadores cuyo contrato de trabajo se hubiera extinguido con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, en los supuestos establecidos en su artículo 16, y que previamente hubieran sido afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión de contratos o de reducción de jornada en los casos referidos en esa disposición, tendrán °derecho, en su caso, a la</p>



		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.
<p><b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.</b>  <b>VIGENCIA DE LOS CONVENIOS DENUNCIADOS EN LA FECHA DE ENTRADA EN VIGOR DE ESTE REAL DECRETO-LEY.</b>  Los Ccol denunciados a 12/02/12, estarán ultraactivos hasta 12/02/14. Después perderán, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.»</p>		En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados en la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, el plazo de dos años al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada al mismo por este real decreto-ley empezará a computarse a partir de su entrada en vigor.
<p><b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.</b>  <b>INDEMNIZACIONES POR DESPIDO IMPROCEDENTE</b>  La indemnización de 33 días/año con un máximo de 24 en los despidos improcedentes se aplica a los contratos suscritos a partir de 12/02/12</p> <p>-Los contratos anteriores a 12/02/12 tienen una indemnización de 45 días por los años de s ervicios anteriores a 12/02/12 y de 33 días por los que se presten tras tal fecha</p> <p>-Tope de 720 días de indemnización salvo que del período anterior resulte un tope superior que no podrá exceder de 42 mensualidades.</p>		<p>1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el presente real decreto-ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.</p> <p>2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón</p>

<p>- Los contratos de fomento de empleo se rigen por la DT 6ª</p>		<p>de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior.</p> <p>El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley 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.</p> <p>3. En el caso de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la Disposición transitoria Sexta de este real decreto-ley.</p>
<p><b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA.</b></p> <p>Contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley</p> <p>Régimen de los contratos de fomento anteriores a 12/02/12:</p> <p>-se rigen por la anterior legislación</p> <p>-en caso de despido disciplinario la indemnización se calcula conforme a la DT 5ª</p>		<p>Disposición transitoria sexta.</p> <p>Los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.</p> <p>No obstante lo anterior, en caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la Disposición transitoria quinta de este real</p>

<p><b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA. ACTIVIDAD FORMATIVA Y SU FINANCIACIÓN EN LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE VIGENTES.</b></p> <p>Se regula el régimen transitorio de los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde 31/08/11 hasta 12/02/12</p>		<p><b>decreto-ley.</b></p> <p><b>DT 7ª</b></p> <p>1. En los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta la entrada en vigor de este real decreto-ley, en los supuestos en que exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. Esta autorización se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.</p> <p>2. En los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, <a href="http://www.sepe.es">www.sepe.es</a>, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el</p>
--	--	--

		<p>contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.</p> <p>3. En los supuestos contemplados en el apartado anterior, la duración de la actividad formativa se adecuará a las características de la actividad laboral a desempeñar, respetando, en todo caso, el número de horas establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades formativas adecuadas a dicha actividad laboral.</p> <p>4. En los supuestos contemplados en el apartado 2, la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal.</p> <p>5. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en los supuestos previstos en el apartado 2, será objeto de acreditación en los términos contemplados en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.</p> <p>6. Hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario de este real decreto-ley, en los</p>
--	--	--

		<p>supuestos contemplados en esta disposición transitoria, las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral.</p> <p>A estos efectos, serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 4 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación, y su normativa de desarrollo.</p>
<p><b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA. ACTIVIDAD FORMATIVA Y SU FINANCIACIÓN EN LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE CELEBRADOS A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTE REAL DECRETO-LEY.</b></p>		<p><b>DT 8ª</b></p> <p>1. En los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, en los supuestos en que exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas</p>

		<p>competencias. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas comunicarán esta autorización al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.</p> <p>2. En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban en los doce meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, <a href="http://www.sepe.es">www.sepe.es</a>, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.</p> <p>3. En los supuestos contemplados en el apartado anterior, la duración de la actividad formativa se adecuará a las características de la</p>
--	--	--

		<p>actividad laboral a desempeñar, respetando, en todo caso, el número de horas establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades formativas adecuadas a dicha actividad laboral.</p> <p>4. En los supuestos contemplados en el apartado 2, la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal.</p> <p>5. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en los supuestos previstos en el apartado 2, será objeto de acreditación en los términos contemplados en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.</p> <p>6. Hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario de lo dispuesto en este real decreto-ley respecto de los contratos para la formación y el aprendizaje, en los supuestos contemplados en esta disposición transitoria, las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente a estos contratos mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, acogidas a medidas de fomento de</p>
--	--	---

		<p>empleo por contratación laboral.</p> <p>A estos efectos, serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 4 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación, y su normativa de desarrollo.</p>
<p><b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA. LÍMITE DE EDAD DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.</b></p> <p>30 años hasta que haya una tasa de desempleo &lt;15%.</p>		<p>DT 9ª</p> <p><u>Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento 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) del Estatuto de los Trabajadores.</u></p>
<p><b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA. RÉGIMEN APLICABLE A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN TRAMITACIÓN O CON VIGENCIA EN SU APLICACIÓN A LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTE REAL DECRETO-LEY.</b></p>		<p>DT 10ª</p> <p>1. Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, o para la reducción de jornada que <u>estuvieran en tramitación a la entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.</u></p> <p>2. Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada, <u>resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.</u></p>



<p><b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA.</b>  <b>NORMAS RELATIVAS A LA MODALIDAD PROCESAL DEL ARTÍCULO 124 DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.</b></p>		<p><b>DT 11ª</b>  La modalidad procesal prevista en el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social será de aplicación a los despidos colectivos iniciados con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto ley</p>
<p><b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA DUODÉCIMA. NORMAS TRANSITORIAS SOBRE LAS APORTACIONES ECONÓMICAS DE LAS EMPRESAS CON BENEFICIOS QUE REALICEN DESPIDOS COLECTIVOS.</b></p>		<p>Las empresas afectadas por la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que hayan realizado despidos colectivos ya autorizados por la autoridad laboral antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, 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.</p>
<p><b>DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA. ALCANCE DE LA DEROGACIÓN NORMATIVA.</b></p>		<p>1. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:</p> <p>a) Disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.</p> <p>b) Disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.</p> <p>c) Disposición transitoria séptima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de</p>

		<p>trabajo.</p> <p>d) Disposición final primera del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.</p> <p>e) El apartado 3 del artículo 105 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (SALARIOS TRAMITACIÓN)</p> <p>f) El artículo 4.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.</p> <p>g) El artículo 2 del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.</p> <p>h) La disposición transitoria tercera y disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.</p> <p>2. Se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.</p>
--	--	--

<p><b>DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. MODIFICACIONES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.</b></p> <p><b>-Se amplía a los trabajadores masculinos el permiso de lactancia</b></p> <p><b>-Se amplían los supuestos, añadiendo al de nacimiento los de adopción o acogimiento.</b></p> <p><b>-Si ambos progenitores trabajan sólo puede ejercitarse por 1.</b></p> <p><b>-Es un permiso de 1 hora fraccionable en dos, e incrementable proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple</b></p> <p><b>- Se puede sustituir la hora de permiso por una reducción de jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas en los términos de CCol o acuerdo</b></p>	<p>4. <del>Las trabajadoras</del>, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p>	<p><b>Art. 37.4 ET</b></p> <p><b>«4. En los supuestos de nacimiento de hijo, <u>adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley</u>, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.</b></p> <p><b>Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.»</b></p>
<p><b>DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. 2 MODIFICACIONES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b></p> <p><b>-La jornada que se reduce ahora no puede ser más que diaria, por tanto, no cabe en jornada semanal, mensual o anual.</b></p>	<p><b>Art. 37.5 ET, primer pfo.</b></p> <p>5. 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,</p>	<p><b>Art. 37.5 ET, primer pfo.</b></p> <p><b>«5. 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</b></p>

		con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.	<b>diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.»</b>
<b>DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. 3 MODIFICACIONES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b>		Art. 37.6 ET 6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.	<b>Art.36.6 ET</b> <b>«6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.</b>
<b>-Se prevé la posibilidad de que el CCol contenga criterios para la concreción.</b>			<b>Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.</b>
<b>- Se exceptúa del preaviso de 15 días los casos de fuerza mayor, y el preaviso ya no es sólo de reincorporación, sino que el preaviso se refiere a la fecha de inicio y finalización del permiso de lactancia o la reducción de jornada.</b> <b>-Se puede prever un plazo distinto en CCol</b>		El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.	<b>El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.</b>
<b>-Las discrepancias sobre concreción horaria y determinación de períodos de disfrute se se resuelven conforme al art.139 LRJS</b>		Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo <del>138 bis de la</del>	<b>Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley</b>

		LPL	<u>36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»</u>
<p><b>DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. 4 MODIFICACIONES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b></p> <p>- En los casos de coincidencia de vacaciones e IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural; se amplía a los supuestos de suspensión del contrato por paternidad el derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que le corresponda a finalizar.</p> <p>- En caso de coincidencia de vacaciones con una IT por causas distintas a embarazo, parto o lactancia natural, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural podrá disfrutarlas finalizada la IT, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.»</p>	<p>Art. 38.3 ET</p> <p>3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.</p> <p>Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p>	<p>Art. 38.3 ET</p> <p>«3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.</p> <p>Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p> <p>En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior 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</p>	

		partir del final del año en que se hayan originado.»
DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. CUENTA DE FORMACIÓN.		El Gobierno desarrollará reglamentariamente la cuenta de formación prevista en el apartado 10 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo
DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. CHEQUE FORMACIÓN.		El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, evaluará la conveniencia de crear un cheque formación destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.
DISPOSICIÓN FINAL CUARTA. DESPIDOS COLECTIVOS QUE AFECTEN A TRABAJADORES MAYORES DE 50 O MÁS AÑOS EN EMPRESAS CON BENEFICIOS - Se suprime la referencia a la regulación reglamentaria, pues la nueva redacción de la DA 16ª LEY 27/11 que introduce esta DT ya contempla el detalle necesario.	DA 16ª LEY 27/11 1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, <del>en los términos que se determinen</del> reglamentariamente,	DA 16ª LEY 27/11 1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público,

<p>- Se suprime el requisito de que afecten a 100 trabajadores en 3 años siendo suficiente ahora que afecten a trabajadores mayores de 50</p> <p>- Se suprime toda referencia a la razonabilidad de la decisión extintiva.</p> <p>-Se suprime toda referencia a los ERE, que han desaparecido.</p> <p>Se suprime la interpretación auténtica que se hacía de los beneficios con remisión al PGC.</p> <p>- Se suprime el requisito de que los trabajadores mayores de 50 no hayan sido recolocados en la misma empresa u otra del grupo</p>	<p>siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias:</p> <p>a) Que sean realizados por empresas de más de 500 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.</p> <p>b) <del>Que afecten, al menos, a 100 trabajadores en un período de referencia de tres años, con independencia del número de trabajadores de 50 o más años de edad afectados.</del></p> <p>c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y la razonabilidad de la decisión extintiva, las empresas o el grupo de empresas del que forme parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a la autorización del expediente de regulación de empleo.</p> <p>A estos efectos, se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio, tal como se define en el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, sea positivo.</p> <p>d) <del>Que los trabajadores de 50 o más años de edad afectados no hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del</del></p>	<p>siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias:</p> <p>a) Que sean realizados por empresas de más de 500 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.</p> <p>b) Que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad.</p> <p>c) Que, aún concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que forme parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a <u>aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.</u></p>
--	---	--

<p>- Se detalla el cálculo de la aportación económica de la empresa relatando los conceptos computables y los que se excluyen, que hasta ahora no constaban.</p>	<p><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.</del></p> <p>2. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomarán en consideración el importe de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años de edad <del>afectados por el expediente de regulación de empleo,</del> incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.</p>	<p><b>2. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomarán en consideración el importe de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años de edad <u>afectados por el despido colectivo,</u> incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados.</b></p> <p>También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes realizados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o posteriores al inicio del despido colectivo.</p>
--	---	---



<p>- Se modifica el cálculo del importe de la aportación detallando los conceptos sobre los que se aplica el tipo correspondiente.</p>	<p>El importe de la aportación se determinará según una 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 colectivo y de los beneficios de la empresa, en los términos que se determinen reglamentariamente.</p> <p>Asimismo, se determinarán reglamentariamente el procedimiento, la forma y el momento en que deberá hacerse efectiva la aportación.</p> <p>3. Las aportaciones a que se refiere esta disposición podrán, en su caso, destinarse total o parcialmente a generar créditos para la financiación de políticas activas de empleo de los trabajadores de más edad, en los términos que se determine reglamentariamente.</p>	<p>No obstante, 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.</p> <p>3. El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido en el apartado 4 sobre cada uno de los siguientes conceptos:</p> <p>a) Cuanía 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.</p> <p>b) Cuanía 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.</p>
--	---	---

<p>- Se regula con precisión el tipo aplicable en función del nº de trabajadores, el nº de trabajadores mayores de 50 y del % de beneficios de la empresa sobre ingresos.</p> <p>-Se contemplan las reglas para el cálculo de los conceptos que inciden en la determinación del tipo.</p>	<p>4. Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los expedientes de regulación de empleo iniciados a partir del 27 de abril de 2011.</p>	<p><b>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.</b></p> <p>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.</p> <p>4. 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: (ver tabla en BOE)</p> <p>5. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:</p> <p>a) El porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años sobre el total de trabajadores despedidos se calculará año a año, dentro del</p>
---	--	--

<p>- Se remite al desarrollo reglamentario el procedimiento.</p> <p>- Se prevé la adopción de medidas cautelares cuando el despido implique el cese de actividad en España</p>		<p>periodo previsto para la realización de los despidos comunicado a la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas, teniendo en cuenta el número total de ambos colectivos que ha sido objeto de despido hasta el año en que se efectúa el cálculo.</p> <p>b) Los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos obtenidos en los dos ejercicios inmediatamente anteriores a aquel en que el empresario comunique a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas que debe preceder el despido colectivo.</p> <p>c) El número de trabajadores de la empresa o grupo de empresas se calcularán según los que se encuentren en alta en la empresa o grupo de empresas en el momento de comunicar a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas que precede al despido colectivo, con independencia de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.</p> <p>6. El procedimiento para la liquidación y pago de la aportación económica se determinará reglamentariamente.</p> <p>7. Cuando el despido colectivo implique la cesación total de la actividad de la empresa en el territorio español, se podrán adoptar las medidas cautelares</p>
--	--	--

<p>- Se establece la consignación del 50% como mínimo de lo recaudado en el presupuesto inicial del SPEE para financiar acciones y medidas de reinserción laboral</p>		<p>oportunas, de acuerdo con la ley, para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica, aún cuando esta no haya sido objeto de cuantificación y liquidación con carácter previo.</p> <p>8. Al menos el 50% de las cantidades recaudadas en el ejercicio inmediatamente anterior se consignarán en el presupuesto inicial del Servicio Público de Empleo Estatal con la finalidad de financiar acciones y medidas de reinserción laboral específicas para el colectivo de los trabajadores de 50 o más años que se encontraran en situación legal de desempleo, para lo cual en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal deberán constar créditos destinados a financiar este tipo de acciones y medidas.</p> <p>9. Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 27 de abril de 2011.</p>
---	--	---

<p><b>DISPOSICIÓN FINAL</b>  <b>QUINTA. 1</b>  <b>MODIFICACIONES DEL</b>  <b>TEXTO REFUNDIDO DE LA</b>  <b>LEY GENERAL DE LA</b>  <b>SEGURIDAD SOCIAL,</b>  <b>APROBADO POR RDL</b>  <b>1/1994, DE 20 DE JUNIO, EN</b>  <b>MATERIA DE PROTECCIÓN</b>  <b>POR DESEMPLEO.</b></p> <p><b>-Se suprime toda mención a la autorización administrativa de suspensiones de contrato o reducciones de jornada, pues ahora se deciden por el empresario, conforme al art.47 ET.</b></p>	<p>art.203. 2 y 203.3 LGSS</p> <p>2. El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea <del>privado,</del> consiguientemente, de su salario.</p> <p>A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión de contrato o reducción de jornada <del>autorizada por la autoridad competente.</del></p> <p>3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.</p> <p>A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria <del>aquella que se autorice por un período de regulación de empleo,</del></p> <p>sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el</p>	<p><b>art.203. 2 y 203.3 LGSS</b></p> <p><b>«2. El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea <del>privado,</del> consiguientemente, de su salario.</b></p> <p><b>A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal de contrato o reducción temporal de jornada, <u>ordenados al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.</u></b></p> <p><b>3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.</b></p> <p><b>A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria de trabajo, <u>aquella que se decida por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores,</u> sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el</b></p>
---	---	---

	período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.	período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.»
<p><b>DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.2</b></p> <p><b>MODIFICACIONES DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, RDL 1/1994, EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO</b></p> <p><b>-Se suprime toda mención a la autorización administrativa de extinción de contrato, suspensiones de contrato o reducciones de jornada, pues ahora se deciden por el empresario, conforme al art.47 ET.</b></p>	<p>art.208.1a); 208.2 y 208.3 LGSS</p> <p>1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:</p> <p>1) Cuando se extinga su relación laboral:</p> <p>a) En virtud de expediente de regulación de empleo o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.</p> <p>art. 208.2</p> <p>2) Cuando se suspenda su relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, o en el supuesto contemplado en la letra n), del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>art. 208.3</p> <p>3) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, en virtud de expediente de regulación de empleo o de resolución judicial adoptada en el seno de un proceso concursal, en los términos del artículo 203.3.</p>	<p>art.208.1a); 208.2 y 208.3 LGSS</p> <p>«1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:</p> <p>1) Cuando se extinga su relación laboral:</p> <p>a) <u>En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.»</u></p> <p>art. 208 .2</p> <p>2) <u>Cuando se suspenda temporalmente su relación laboral, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, o en el supuesto contemplado en la letra n), del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.</u></p> <p>art. 208.3</p> <p>3) <u>Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 203.3.»</u></p>

<p><b>DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.3</b>  <b>MODIFICACIONES DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, RDL 1/1994, EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO</b>  <b>Se suprime toda mención a la autorización administrativa reducciones de jornada, pues ahora se deciden por el empresario, conforme al art.47 ET.</b></p>	<p>5. En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada <del>autorizada</del>.</p>	<p>«5. En el caso de desempleo parcial a que se refiere el artículo 203.3, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada decidida por el empresario, al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.»</p>
<p><b>DISPOSICIÓN FINAL SEXTA. ACREDITACIÓN DE SITUACIONES LEGALES DE DESEMPLEO QUE PROVENGAN DE DESPIDO COLECTIVO, O SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA.</b></p> <p>-Se añade una nueva DA 54ª a la LGSS a efectos de acreditar las situaciones legales de desempleo procedentes de despido colectivo, suspensión de contrato o reducción de jornada</p>		<p>«Disposición adicional quincuagésimo cuarta. Acreditación de situaciones legales de desempleo que provengan de despido colectivo, o suspensión del contrato y reducción de jornada. Las situaciones legales de desempleo recogidas en el artículo 208.1.1 a); 1.2) y 1, 3) de la Ley General de Seguridad Social que se produzcan al amparo de lo establecido, respectivamente, en los artículos 51 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, se acreditarán mediante:</p> <p>a) Comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa considerándose documento válido para su acreditación. La fecha de efectos de la situación legal de desempleo indicada en el certificado de empresa habrá de ser</p>

		<p>en todo caso coincidente o posterior a la fecha en que se comuniquen por la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo la decisión empresarial por la que se acuerda el despido colectivo o la suspensión de contratos o reducción de jornada.</p> <p>b) El acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial definitiva.</p> <p>La acreditación de la situación legal de desempleo deberá completarse con la comunicación de la Autoridad Laboral a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, de la decisión del empresario adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores, en la que deberá constar la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.»</p>
--	--	--



<p><b>DISPOSICIÓN FINAL SÉPTIMA.</b>  <b>MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 395/2007, DE 23 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULA EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.</b></p>		<p>1. El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, queda redactado del siguiente modo:</p> <p>a) Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 22, en los siguientes términos:  «3. El Servicio Público de Empleo Estatal deberá especificar en cada convocatoria las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores».</p> <p>b) Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 22, en los siguientes términos:  «4. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas deberán especificar en cada convocatoria las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.»</p>
<p><b>DISPOSICIÓN FINAL OCTAVA.</b>  <b>MODIFICACIÓN DE LA ORDEN TAS/718/2008, DE 7 DE MARZO, POR LA QUE SE DESARROLLA EL REAL DECRETO 395/2007, DE 23 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULA EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO, EN</b></p>		<p>1. El párrafo primero del apartado 1 del artículo 3 de la Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen</p>

<p><b>MATERIA DE FORMACIÓN DE OFERTA Y SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PÚBLICAS DESTINADAS A SU FINANCIACIÓN</b></p>		<p>las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«1. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en sus respectivos ámbitos de actuación, serán beneficiarios de las subvenciones destinadas a la financiación de los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector de actividad, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal y los centros y entidades de formación debidamente acreditados, a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 24 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.»</p> <p>2. La Ministra de Empleo y Seguridad Social podrá modificar, mediante la correspondiente Orden, lo establecido en el apartado 1 anterior. c) El apartado 2 del artículo 24 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«2. En el ámbito estatal, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo mediante convenios suscritos en el marco del Sistema Nacional de Empleo entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las siguientes organizaciones y entidades:</p> <p>Las Organizaciones Empresariales y Sindicales</p>
--	--	--

		<p>más representativas en el ámbito estatal, cuando se trate de planes de formación intersectoriales. Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social con notable implantación en el ámbito estatal y las organizaciones representativas de autónomos de ámbito estatal y suficiente implantación, en cuyo caso la formación se dirigirá específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.</p> <p>Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las representativas en tal ámbito, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal. En aquellos sectores en los que no exista negociación colectiva sectorial estatal, o la misma no esté suficientemente estructurada, se articularán las medidas necesarias para garantizar la formación de oferta en dichos sectores.</p> <p>Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación.»</p> <p>d) El apartado 3 del artículo 24 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«3. En el ámbito</p>
--	--	--

		<p>autonómico, y sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo en el marco de los convenios suscritos entre el órgano o entidad competente de la respectiva Comunidad Autónoma y las siguientes organizaciones:</p> <p>Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las más representativas en el ámbito autonómico, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.</p> <p>Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social y de las representativas de autónomos, en ambos casos con suficiente implantación en el ámbito autonómico y para la formación dirigida específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.</p> <p>Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal.</p> <p>Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro de Centros y Entidades de Formación de la correspondiente Comunidad Autónoma.»</p>
--	--	---

		<p>2. El Gobierno podrá modificar, mediante real decreto, lo establecido en el apartado 1 anterior.</p>
<p><b>DISPOSICIÓN FINAL NOVENA.</b>  <b>HORAS EXTRAORDINARIAS EN LOS CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.</b></p> <p>- Se regula la cotización por CC y CCPP de las HHEE en los contratos a tiempo parcial,</p>		<p>1. Las remuneraciones percibidas por horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial, sean o no motivadas por fuerza mayor, se tomarán en cuenta para la determinación de la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales.</p> <p>2. El tipo de cotización por contingencias comunes aplicable a estas remuneraciones será del 28,30 por 100, del que el 23,60 por 100 será a cargo de la empresa y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador. Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.</p> <p>3. La cotización por horas extraordinarias de los trabajadores con contrato a tiempo parcial se computará exclusivamente a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones por contingencias comunes. Con respecto a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento vigente.</p> <p>4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será</p>

		<p>de aplicación a los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, excepto para los comprendidos en los Sistemas Especiales para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y para Empleados de Hogar establecidos en dicho Régimen General, en el Régimen Especial de la Minería del Carbón y para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.</p> <p>5. Reglamentariamente se determinará n los términos y condiciones para la aplicación de lo dispuesto en este precepto.</p>
<p><b>DISPOSICIÓN FINAL DÉCIMA.</b>  <b>MODIFICACIÓN DE LA LEY 56/2003, DE 16 DE DICIEMBRE, DE EMPLEO.</b></p>		<p>Se modifica la letra f) del apartado 1 del artículo 25 de Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedando redactada como sigue:</p> <p>«f) Oportunidades para colectivos con especiales dificultades: acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las personas con discapacidad y de las personas en situación de exclusión social. En relación con las personas con discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo. Respecto a las</p>

		<p>personas en situación de exclusión social se impulsará su contratación a través de las empresas de inserción.</p> <p>El Gobierno garantizará en la Estrategia Española de Empleo la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso y el mantenimiento en el empleo.»</p>
<p><b>DISPOSICIÓN FINAL UNDÉCIMA.</b>  <b>MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 1542/2011, DE 31 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO 2012-2014.</b></p>		<p>En el Anexo del Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, en el apartado 5.6 «Ámbito de oportunidades para colectivos con especiales dificultades» se suprime el apartado de «Medidas estatales de inserción laboral de personas con discapacidad</p>
<p><b>DISPOSICIÓN FINAL DUODÉCIMA.</b>  <b>MEDIDAS DE ÁMBITO ESTATAL EN LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO 2012-2014.</b>          Se relacionan una serie de normas que se califican de medidas estatales a efectos de su aplicación para el conjunto del Estado por parte de las CCAA y del SPE, en sus ámbitos competenciales.</p>		<p>Las acciones y medidas de políticas activas de empleo reguladas en las normas que se relacionan a continuación tendrán el carácter de medidas estatales a efectos de su aplicación para el conjunto del Estado, por parte de Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales, en el marco de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, aprobada por Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre y respecto de los ámbitos de políticas activas de empleo contemplados en dicha Estrategia:</p> <p>a) El capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el</p>

		<p>empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.</p> <p>b) El capítulo VII del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.</p> <p>c) Los artículos 12 y 13 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.</p> <p>d) El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.</p> <p>e) El Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo.</p> <p>f) El Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de Talleres de Empleo.</p> <p>g) La Orden TAS/816/2005, de 21 de marzo, por la que se adecuan al régimen jurídico establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones las normas reguladoras de subvenciones que se concedan por el Servicio Público de Empleo Estatal en los ámbitos de empleo y de formación profesional</p>
--	--	--



		<p>ocupacional.</p> <p>h) Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 9 de marzo de 1994, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas por el Instituto Nacional de Empleo para la realización de acciones de comprobación de la profesionalidad, información profesional, orientación profesional y búsqueda activa de empleo, por entidades e instituciones colaboradoras sin ánimo de lucro.</p> <p>i) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 20 de enero de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.</p> <p>j) Orden TAS/2643/2003, de 18 de septiembre, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo.</p> <p>k) Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 13 de abril de 1994, por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos según lo establecido en el capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.</p> <p>l) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de</p>
--	--	---

		<p>la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.</p> <p>m) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas, por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.</p> <p>n) Orden TAS/2435/2004, de 20 de julio, por la que se excepcionan determinados programas públicos de mejora de la ocupabilidad en relación con la utilización del contrato de inserción y se modifica la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general</p>
--	--	--

		<p>y social.</p> <p>o) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 26 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.</p> <p>p) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E.</p> <p>q) Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.</p> <p>r) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 13 de abril de 1994, de bases reguladoras de la concesión de las subvenciones consistente en el abono, a los trabajadores que hicieren uso del derecho previsto en el artículo 1 del Real Decreto 1044/1985.</p> <p>s) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de</p>
--	--	---

		subvenciones públicas a dichos programas.
DISPOSICIÓN FINAL DECIMOTERCERA. MODIFICACIÓN DE LAS REGLAS DEL ABONO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO EN SU MODALIDAD DE PAGO ÚNICO DE LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA DE LA LEY 45/2002, DE 12 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y MEJORA DE DLA OCUPABILIDAD.		DT 4ª Regla 3, apartado 1ª de la Ley 45/02 «3.ª 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.»
DISPOSICIÓN FINAL DECIMOCUARTA. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL.		Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.6.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación procesal; así como de lo establecido en el artículo 149.1.7.ª y 17.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos

		de las Comunidades Autónomas, y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas, respectivamente.
<p><b>DISPOSICIÓN FINAL DECIMOQUINTA. FACULTADES DE DESARROLLO.</b></p> <p>-Antes de 12/03/12 el Gobierno ha de aprobar un reglamento sobre procedimiento de despidos colectivos, suspensión contratos y reducción de jornada.</p>		<p>1. El Gobierno y la Ministra de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en este real decreto-ley.</p> <p>2. El Gobierno aprobará en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto-ley un real decreto <u>sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada que desarrolle lo establecido en este real decreto-ley, 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.</u></p>
<p><b>DISPOSICIÓN FINAL DECIMOSEXTA. ENTRADA EN VIGOR</b> 12/02/2012</p>		El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».