

ANÁLISIS DE LA REFORMA LABORAL 2012

Versión: 1.0. Martes 20 de marzo de 2012.
Autor: Comité de empresa de [AT4 wireless](#).
Twitter: <http://twitter.com/#!/comiteat4>
Comentarios: diletantebohemio@gmail.com
Distribución: Este documento se puede distribuir libremente.
Licencia Creative Commons.
Modalidad Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.- CONTROL DE CAMBIOS	2
2.- PROPÓSITO DEL DOCUMENTO	3
3.- PARA UNA LECTURA RÁPIDA	3
4.- ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO.....	3
5.- INTRODUCCIÓN	4
6.- NORMAS LEGALES CONTEMPLADAS	5
6.1.- REFORMA DEL MERCADO LABORAL (RDL 3/2012).....	5
7.- REFORMA DEL MERCADO LABORAL (RDL 3/2012).....	6
7.1.- RESUMEN	6
7.2.- ANÁLISIS COMPARATIVO	10
7.2.1.- CAPÍTULO I: Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.....	10
7.2.2.- CAPÍTULO II: Fomento de la contratación indefinida y la creación de empleo.....	12
7.2.3.- CAPÍTULO III: Medidas para favorecer la flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo.....	14
7.2.4.- CAPÍTULO IV: Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.....	23
7.2.5.- CAPÍTULO V: Modificaciones de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social.....	29
7.2.6.- Disposiciones adicionales de interés para los trabajadores.....	34
7.2.7.- Disposiciones transitorias de interés para los trabajadores.....	34
7.2.8.- Disposición derogatoria única.....	35
7.2.9.- Disposiciones finales de interés para los trabajadores.....	36
8.- FUENTES	37
9.- BIBLIOGRAFÍA.....	38

1.- CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Cambios
1.0	20/03/2012	Versión inicial.

2.- PROPÓSITO DEL DOCUMENTO

El propósito ideal con el que se ha confeccionado este documento es que todo ciudadano pueda estar bien informado de forma cómoda, rápida y precisa de los cambios legislativos en materia laboral que vayan siendo aprobados por el Gobierno de España a lo largo del año 2012.

En aras de la mayor objetividad y precisión posibles, para la realización del análisis comparativo de las normas legales examinadas en este documento, se han utilizado exclusivamente las fuentes oficiales de la base de datos legislativa del Boletín Oficial del Estado, accesible a través de su página web www.boe.es.

La opinión que sobre la Reforma Laboral 2012 podrá formarse el lector estará basada en el conocimiento real y objetivo de los cambios, y no en los rumores o los mensajes, más o menos deformados o filtrados, que puedan transmitir los medios de comunicación en función de su línea editorial o, peor aún, de su orientación política. Finalmente, tras haberse formado una opinión bien fundada, podrá actuar en consecuencia.

3.- PARA UNA LECTURA RÁPIDA

«*Tempus fugit*», como dice la locución latina. Teniendo en cuenta que hay personas que no pueden o que no quieren dedicar mucho tiempo a este tema, **el documento se ha estructurado para que se pueda leer lo fundamental en no mucho más de 20 o 30 minutos**, según la velocidad y capacidad de lectura comprensiva de cada uno. Eso si sólo se lee lo fundamental. **El documento en total puede llevar varias horas, pero aún así se sigue ganando mucho, ya que la lectura y el análisis de la normativa en el BOE puede llevar días.**

La intención de este apartado es describir la ruta a seguir en el documento para minimizar el tiempo empleado, sin leerse el documento al completo, y aún así poder formarse una opinión reactivamente bien informada.

El procedimiento recomendado al lector que desee hacer una lectura rápida sería **leerse todas las secciones salvo las de ANÁLISIS COMPARATIVO, que son las más extensas del documento. Obligada es, en ese caso, la lectura de los apartados de RESUMEN de cada norma legal**, para conocer la información básica necesaria.

4.- ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

Primeramente, el lector dispone de una INTRODUCCIÓN para que pueda ubicarse en las circunstancias que dieron lugar a la aprobación de la Reforma Laboral 2012, y situarnos en el momento en que nos encontramos.

Antes de dar paso al contenido principal, se presentan las NORMAS LEGALES CONTEMPLADAS en el documento, comentando de forma somera cómo están estructuradas, así como sus principales objetivos.

El cuerpo principal del documento dedica un apartado completo a analizar cada norma legal. Cada apartado se empieza con un breve subapartado de RESUMEN, para aquellos lectores que dispongan de poco tiempo, o que no quieran o no les interese profundizar en los detalles de los cambios.

Tras el subapartado de resumen, también, para cada una de las normas, se realiza un ANÁLISIS COMPARATIVO de los cambios legislativos más importantes. Esta comparación, que entra en un nivel de detalle mucho mayor, se lleva a cabo, en la medida de lo posible, mediante la disposición de la información en forma tabulada, colocando, en cada caso, la redacción anterior de la norma a la izquierda y la redacción nueva a la derecha, para que el lector pueda evaluar de forma visual y directa la repercusión de los cambios efectuados sobre la misma.

5.- INTRODUCCIÓN

En el último trimestre del año 2011, con las cifras del paro de la EPA (Encuesta de Población Activa) rozando los 5 millones de personas, se celebraron las elecciones generales anticipadas del 20-N, en las que el PSOE fue castigado por los ciudadanos españoles por su infructuosa gestión de la crisis económica, perdiendo la mayor cuota de poder de su historia, y dejando paso en el Gobierno al Partido Popular, que conquistaba, de hecho, la ansiada mayoría absoluta en el Congreso.

Las reformas laborales de 2010 y 2011 se habían mostrado a todas luces insuficientes para frenar la destrucción de empleo en España, y el nuevo Gobierno del Partido Popular anunciaba la enésima reforma laboral, para lo cual instó nuevamente a los agentes sociales, empresarios y sindicatos, a negociar en pro de un acuerdo marco que pudiera servir de base para la nueva reforma legislativa del mercado laboral.

A pesar de que los agentes sociales, en un ejercicio de responsabilidad, lograron llegar a concertar a finales del mes de enero el «II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014» (publicado en el BOE de fecha 6 de febrero de 2012), apenas unos días después, el Gobierno aprobó el 10 de febrero de 2012 en Consejo de Ministros el Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Apenas nada sabían patronal, sindicatos y medios de comunicación del contenido de dicho RDL 3/2012 hasta que salió publicado al día siguiente en el Boletín Oficial del Estado.

La respuesta, tras leer el contenido íntegro de la norma, no se hizo esperar: la patronal y las instituciones europeas la aplaudieron, afirmando que iba en la buena dirección, mientras que los sindicatos consideraron que destruye buena parte de los derechos que los trabajadores han conquistado a lo largo de las últimas décadas, y que desmantela de forma casi definitiva la negociación colectiva.

El RDL 3/2012 es una norma aprobada con carácter de urgencia, hecho este exigido por la Constitución para poder aprobar decretos-ley a través de un procedimiento rápido. Por ello, tiene consideración de “temporal”, hasta la fecha en que sea convalidado en el Congreso de los Diputados por medio de una Ley de pleno derecho. En la tramitación del proyecto de Ley, más prolongada en el tiempo, es donde los sindicatos quieren que se les incluya como interlocutores para intentar enmendar, en la medida de lo posible, los flagrantes excesos que a su juicio contiene la norma.

La postura oficial de los sindicatos ante esta Reforma Laboral es la de agotar la vía de negociación con el Gobierno, aprovechando la tramitación del proyecto de Ley en el Congreso. Por este motivo, han optado por organizar manifestaciones de protesta para presionar al Gobierno y que se siente con ellos a dialogar.

La respuesta del Gobierno ante las movilizaciones ciudadanas de protesta está siendo de estricto respeto, al mismo tiempo que se afirma que no servirán de nada, y se ignoran las peticiones de los secretarios generales de los sindicatos de cara a abrir un diálogo. Por este motivo, los sindicatos han convocado una Huelga General para el próximo 29 de marzo (29-M) de 2012.

Vídeo «Huelga General 29 Marzo 2012», sobre los motivos de la Huelga General
<http://www.youtube.com/watch?v=Jb70L5UO2xk>

Vídeo «La reforma laboral corre como la pólvora», sobre cómo se está aplicando ya la Reforma Laboral desde el día de su aprobación
<http://www.youtube.com/watch?v=ZvnvoADOqVc>

Vídeo «Huelga General 29M – Viñetas en acción»
<http://www.youtube.com/watch?v=Yvg5Alyqww>

6.- NORMAS LEGALES CONTEMPLADAS

6.1.- REFORMA DEL MERCADO LABORAL (RDL 3/2012)

El **RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, está dividida en varios capítulos:

- **Capítulo I: Empleabilidad de los trabajadores, formación profesional e intermediación laboral.** Las ETTs funcionarán como agencias de colocación de los trabajadores, se establece el reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual a través la creación de una “cuenta de formación” y un nuevo permiso retribuido, y se otorga una mayor facilidad para realizar contratos de formación.
- **Capítulo II: Fomento de la contratación indefinida,** sobre todo por parte de las PYMES y destinada a los jóvenes. Se crea un nuevo modelo de contrato para PYMES. Se fomenta el contrato a tiempo parcial con la posibilidad de realizar horas extras. Finalmente, se pretende entrar a regular “con garantías” el teletrabajo.
- **Capítulo III: Flexibilidad interna en las empresas** como medida alternativa al despido. Para facilitar la movilidad interna, se suprimen las categorías laborales de los grupos profesionales, quedando sólo los grupos. Se simplifica la distinción entre modificaciones sustanciales de las condiciones individuales y colectivas. Asimismo, los EREs de suspensión y reducción de jornada no requerirán de autorización administrativa previa. Finalmente, sobre negociación colectiva: se permite el “descuelgue” del convenio colectivo en vigor en su totalidad (no sólo el “descuelgue” salarial), se da prioridad al convenio de empresa y se regula la ultraactividad para que los convenios dejen de estar en vigor a los 2 años de ser denunciados.
- **Capítulo IV: Cambios en la extinción de contratos de trabajo** para una reducción de la dualidad laboral. Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida, se restaura la prohibición de encadenar contratos temporales. Se suprime la autorización administrativa de los EREs, en los que no será necesaria ni siquiera la aprobación de los representantes de los trabajadores. Asimismo, se suprime el «despido express», esto es, el despido objetivo reconocido como improcedente por la empresa, y se limita el percibimiento de los salarios de tramitación sólo a los casos en los que el trabajador sea readmitido.
- **Capítulo V: Modificaciones a la Ley 36/2011 para adaptar la regulación de los procedimientos judiciales correspondientes a la jurisdicción social** a los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores. Puesto que se minimiza la fuerza vinculante de la negociación colectiva, la decisión final sobre la resolución de los procedimientos de regulación de empleo se desplaza desde las mesas de negociación o las resoluciones de la autoridad laboral hacia la jurisdicción social. Esto es así debido a que el empresario tendrá potestad discrecional para decidir unilateralmente los términos de la regulación del empleo si así lo desea, y los trabajadores sólo podrán oponerse a su decisión a través de un recurso interpuesto en los Juzgados de lo Social.

7.- REFORMA DEL MERCADO LABORAL (RDL 3/2012)

7.1.- RESUMEN

Artículo 1.- Intermediación laboral.

- **Las ETTs podrán operar como agencias de colocación**, con sólo presentar un documento de declaración responsable.
- Las ETTs prestarán sus servicios gratuitamente para los trabajadores, pero está por ver su coste para las empresas.

Artículo 2.- Formación profesional.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

- **Edad máxima de contratación sube a 30 años** hasta que la tasa de desempleo baje del 15%.
- **Se permite encadenar contratos dentro de una misma empresa**, siempre que sea para otra actividad laboral distinta.
- **Se permite la formación directa en la propia empresa**, además de en un centro formativo.
- **Tiempo de trabajo efectivo del 75% al 85% de la jornada en el 2º y 3º año** del contrato.
- Se bonifican el 100% de las cotizaciones sociales durante toda la vigencia de este tipo de contrato.
- Se ofrece una reducción económica de las cotizaciones durante 3 años por conversión del contrato en indefinido.

FORMACIÓN PROFESIONAL

- **Derecho a la formación para la adaptación a cambios** operados en el puesto de trabajo. Correrá a cargo de la empresa.
- **Permiso retribuido de formación de 20 h/año**, acumulables por hasta 3 años, para trabajadores con ≥ 1 año de antigüedad.
- Se liberaliza la concesión de la financiación del subsistema de formación profesional, que hasta ahora era competencia exclusiva de patronal y sindicatos, a otras entidades de formación debidamente acreditadas.
- **Se crea la “cuenta de formación”**, vinculada al nº de afiliación a la SS, **donde se registrará la formación del trabajador.**

Artículo 4.- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

- Nuevo contrato **para empresas de <50 trabajadores**.
- Por tiempo indefinido y a jornada completa. **Periodo de prueba de 1 año.**
- **Deducción fiscal para el empresario del 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tenga por percibir.**

Artículo 5.- Trabajo a tiempo parcial.

- **Los trabajadores a tiempo con contrato a tiempo parcial podrán hacer horas extras.**

Artículo 6.- Trabajo a distancia.

- Se flexibiliza la definición de trabajador a distancia como aquel que trabaja de manera preponderante en su domicilio.
- Se otorga al trabajador a distancia los mismos derechos que al trabajador presencial.

Artículo 8.- Clasificación profesional.

- **Se eliminan las categorías profesionales**, dejando sólo la noción más general de grupos profesionales.

Artículo 9.- Tiempo de trabajo.

- **Posibilidad, en ausencia de pacto en contrario, de distribución irregular del 5% de la jornada.**

Artículo 10.- Movilidad funcional.

- **Se elimina del sistema de movilidad funcional la noción de categoría profesional**, quedando sólo el grupo profesional.
- **Se fomenta la movilidad funcional entre los distintos puestos dentro de un mismo grupo profesional.**

Artículo 11.- Movilidad geográfica.

- **El ERE de traslados colectivos ya no requiere de autorización administrativa por parte de la autoridad laboral.**
- Puesto que se elimina la autorización administrativa, ya no es posible que la autoridad laboral pueda paralizar el traslado.
- Se añade la posibilidad de añadir colectivos con prioridad de permanencia en caso de traslado, más allá de los representantes de los trabajadores, como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

Artículo 12.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

- **El ERE de modificación de condiciones ya no requiere de autorización administrativa por la autoridad laboral.**
- Se deriva la judicialización de las posibles reclamaciones a la jurisdicción social.
- Se vinculan las razones justificativas de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo a la “mejora de la competitividad, la productividad y la organización técnica de la empresa”.
- **Preaviso de 15 días** (antes era de 30 días).
- **Plazo de entrada en vigor de las nuevas condiciones tras el periodo de consultas de 7 días** (antes era de 30 días).

Artículo 13.- Suspensión del contrato o reducción de la jornada [...] o derivadas de fuerza mayor.

- **El ERE de suspensión, reducción o fuerza mayor ya no requiere de autorización por parte de la autoridad laboral.**
- Se deriva la judicialización de las posibles reclamaciones a la jurisdicción social.

Artículo 14.- Negociación colectiva.

DESCUELQUE DEL CONVENIO DE EMPRESA

- **Posibilidad de inaplicación de las principales materias del convenio de empresa** (antes era sólo del régimen salarial y sólo de los convenios de ámbito superior): **salario, jornada, horario, trabajo a turnos y funciones, entre otras**.
- **Inaplicación del convenio con sólo 2 trimestres de reducción de ingresos** (ni siquiera es necesario que haya pérdidas).
- El acuerdo de descuelgue del convenio deberá indicar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo y su duración exacta, que no podrá superar la vigencia del convenio en vigor.

ORDENAMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- **Prioridad aplicativa del convenio de empresa frente a cualquier otro de ámbito superior.**
- **Se establece la ultraactividad de los convenios a 2 años, salvo pacto en contrario. Pasado ese tiempo, el convenio dejará de estar en vigor y pasarán a aplicarse los convenios de ámbito superior que procedan.**

Artículo 15.- Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada.

- Bonificación del 50% de las cuotas a la SS por contingencias comunes, durante la situación de desempleo del trabajador, sin que pueda superar como máximo los 240 días.

Artículo 16.- Reposición del derecho a la prestación por desempleo.

- 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.

Artículo 17.- Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

- **Se suspende hasta 31 de diciembre de 2012 lo dispuesto en el art. 15.5 ET [regla “24 de 30” para conversión de contratos temporales en indefinidos por encadenamiento]** (antes estaba suspendido hasta el 31 de agosto de 2013).

Artículo 18.- Extinción del contrato de trabajo.

DESPIDO COLECTIVO

- **Causas económicas objetivas de despido: disminución del nivel de ingresos de la empresa durante 3 trimestres.**
- **El ERE de despidos ya no requiere de autorización administrativa por parte de la autoridad laboral.**
- Se detalla la información que deberá suministrar el empresario a la autoridad laboral y los representantes de los trabajadores.
- La autoridad laboral no dictará resolución alguna, sólo se limitará a velar por la efectividad del periodo de consultas.
- **No hay necesidad de acuerdo con los representantes de los trabajadores, ni posibilidad de mediación o arbitraje.**
- **Una vez finalizado el periodo de consultas, será el empresario el que comunicará su decisión extintiva final**, que sólo se podrá impugnar directamente a través de los tribunales de la jurisdicción social.
- Dado que el despido es ahora prácticamente discrecional, **se introduce la posibilidad de incluir, además de a los representantes de los trabajadores, nuevos colectivos con prioridad de permanencia en la empresa**; lo que supone una especie de “contramedida” de compensación para proteger a los colectivos socialmente más vulnerables o desfavorecidos.
- El ERE de fuerza mayor es el único en el que se mantiene el control de la autoridad laboral.
- Se elimina la posibilidad de que sean los trabajadores los que soliciten el ERE.
- **En despidos colectivos de más de 50 trabajadores deberá ofrecerse a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas de un periodo mínimo de 6 meses.**

Artículo 18.- Extinción del contrato de trabajo (continuación).

DESPIDO OBJETIVO

- **Por falta de adaptación técnica:** la empresa deberá ofrecer al trabajador algún curso de formación para su adaptabilidad a los cambios técnicos introducidos, y no podrá despedirlo antes de transcurridos 2 meses desde la introducción del cambio.
- **Por absentismo: se elimina la vinculación al índice de absentismo del centro de trabajo,** contemplándose sólo el índice de absentismo individual. El trabajador podrá ser despedido por **faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.**

DESPIDO IMPROCEDENTE

- **Indemnización por despido improcedente: se reduce a 33 días/año, con un máximo de 24 mensualidades.**
- **Salarios de tramitación: se percibirán sólo en caso de readmisión, o si se es representante de los trabajadores.**

Artículo 19.- Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

- **En empresas < 25 trabajadores, para contratos indefinidos extinguidos mediante despido procedente (individual o colectivo), o en empresas bajo procedimiento concursal, el FOGASA pagará al empresario la cantidad de 8 días/año de la indemnización correspondiente al trabajador.**

Artículo 20.- De la jurisdicción y de la competencia.

- **Los EREs de despido se tramitarán en los TSJ en lugar de en los Juzgados de lo Social ordinarios.**
- **Los EREs de despido de centros de trabajo de más de una Comunidad Autónoma se tramitarán en la AN.**

Artículo 21.- De los actos procesales.

- Se posibilita la tramitación de EREs de despido durante el mes de agosto.

Artículo 22.- De la evitación del proceso.

- **Se suprime el acto previo de conciliación en todos los EREs, por lo que de la impugnación se pasa directo a juicio.**

Artículo 23.- De las modalidades procesales.

- Se detalla el nuevo procedimiento de despido improcedente y el correspondiente pago de los salarios de tramitación.
- Se detalla el nuevo procedimiento de impugnación de la decisión empresarial y su respectivo recurso.

Artículo 24.- De los medios de impugnación.

- Se elimina el recurso de suplicación de los EREs de suspensión o reducción de jornada.
- Se elimina el recurso de casación de los EREs de despido, de suspensión o reducción de jornada.

Disposiciones adicionales de interés para los trabajadores

Disposición adicional 4ª. Control de la incapacidad temporal y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

- Posible modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para una más eficaz gestión de la incapacidad temporal.

Disposición adicional 9ª. Adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional.

- **Plazo de 1 año para adaptar los convenios en vigor al nuevo sistema de clasificación profesional** del artículo 22 ET.

Disposiciones transitorias de interés para los trabajadores

Disposición transitoria 4ª. Vigencia de los convenios denunciados en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.

- **Plazo de 2 años de ultraactividad a contar desde la entrada en vigor de la Reforma para los convenios colectivos que estuvieran denunciados en el momento de la entrada en vigor de la norma.**

Disposición transitoria 5ª. Indemnizaciones por despido improcedente.

- **La indemnización por despido improcedente se calcula en 2 etapas:**
- **a. R. (antes de la Reforma): 45 días/año, máximo 42 mensualidades.**
- **d. R. (después de la Reforma): 33 días/año, máximo 24 mensualidades.**

Disposición transitoria 9ª. Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje.

- Límite máximo de edad del Contrato para la formación y el aprendizaje: **30 años, hasta que el desempleo baje del 15%.**

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas, entre otras, las siguientes disposiciones:

- **El Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida (CFCD).** Su principal “ventaja” era la indemnización por despido improcedente a 33 días/año, y ahora todos los contratos pasan a tener esa indemnización, así que ya carece de sentido.
- El límite de edad de los trabajadores contratados para la formación a menores de 25 años.
- La integración prevista del Servicio Público de Empleo Estatal y del FOGASA en un único organismo.
- **Despido improcedente o readmisión en caso de error en el cálculo de la indemnización.**
- **Bonificación de 100 €/mes (1.200 €/año) durante 4 años por la reincorporación de mujeres al mercado laboral tras menos de 2 años de permiso de maternidad.**

Disposiciones finales de interés para los trabajadores.

Disposición final 1ª. Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

- **Permiso de lactancia: Se incluyen los casos de adopción o acogimiento múltiples.**
- **Reducción de jornada por guarda legal:** se obliga a que la reducción de la jornada por guarda legal sea **sobre la jornada diaria, lo que impedirá a los trabajadores que ejerzan este derecho que puedan quitarse días completos.**
- **Concreción de la reducción de jornada:** se permite la **inclusión en los convenios de criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada y se obliga al trabajador a preavisar, salvo fuerza mayor, del inicio de la misma.**
- **Vacaciones durante una incapacidad temporal:** en caso de que un periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de causas distintas al parto, la lactancia o la suspensión del contrato, **se permite su posterior disfrute.**

Disposición final 6ª. Acreditación de situaciones legales de desempleo [...].

Las situaciones legales de desempleo se acreditarán mediante:

- a) Comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en los artículos 51 o 47 ET.
- b) El acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial definitiva.

7.2.- ANÁLISIS COMPARATIVO

7.2.1.- CAPÍTULO I: Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.

Artículo 1.- Intermediación laboral.

Ingreso al trabajo (Artículo 16 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 1.1 del RDL 3/2012
ETTs como agencias de colocación (Art. 16.3 ET)	La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por ETTS de acuerdo con su legislación específica.	=, con el siguiente añadido : Asimismo [las ETTs] 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 Empleo, y su normativa de desarrollo al servicio público de empleo competente.
CONCEPTO	Ley 56/2003 de Empleo modificada por la Ley 35/2010	Ley 56/2003 actualizada por el artículo 1.4 y 1.5 del RDL 3/2012
Requisitos (Art. 21 bis)	Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo competente por razón del domicilio social de la agencia, que será única y con validez en todo el territorio español, de acuerdo con lo que se establezca reglamentariamente.	=, con el siguiente añadido : La autorización [...] 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 de la Comunidad Autónoma, en el caso de que la agencia únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad.
Silencio administrativo (Art. 21 bis)	[...] desestimación de la solicitud [...], con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.	[...] estimación de la solicitud por silencio administrativo.
Gratuidad (Disposición adicional 2ª)	Las empresas de trabajo temporal ajustarán su actividad a lo establecido en la normativa reguladora de las mismas.	=, con el siguiente añadido : 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.

Artículo 2.- Formación profesional.

Contrato para la formación y el aprendizaje (Artículo 11.2 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 2.2 del RDL 3/2012
Objeto del contrato	El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la calificación 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.	=
Celebración	a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional [...] requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será aplicable cuando el contrato se concierte con discapacitados. NOTA: La disp. transitoria 2ª del RDL 10/2011 sube el límite a los menores de 30 años hasta el 31 de diciembre de 2013.	a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación [...] requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad. NOTA: La disp. transitoria 9ª de este RDL 3/2012 sube el límite a los menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo baje del 15%.
Duración	b) La duración mínima del contrato será de 1 año y la máxima de 2 años, si bien podrá prorrogarse por 12 meses más [...].	b) La duración mínima del contrato será de 1 año y la máxima de 3. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones [...], sin que la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses ni la máxima superior a 3 años. [...]
Encadenamiento de contratos	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. [...]	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 para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta. [...]
Lugar de la formación	d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato directamente en un centro formativo [...]. La actividad laboral desempeñada en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, a comenzar en el plazo máximo de 4 meses desde la fecha de la celebración del contrato. La formación en los contratos que se celebren con trabajadores que no tengan la ESO deberá permitir la obtención del título. [...]	d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo [...]. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados [...], sin perjuicio de [...] periodos de formación complementarios en los centros formativos. La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. [...]
Reconocimiento de cualificación	e) [...] el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de FP o acreditación parcial acumulable.	=
Jornada	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% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extras, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 ET [horas extras de fuerza mayor]. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.	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%, durante el primer año, o al 85%, 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 extras, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 ET [horas extras de fuerza mayor]. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Artículo 2.- Formación profesional. (continuación)

Contrato para la formación y el aprendizaje (Artículo 11.2 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 2.2 del RDL 3/2012
Salario	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. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.	=
Seguridad Social	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 FOGASA.	=
Permanencia en la empresa	i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el art. 11.1.f) ET [es decir: que el nuevo contrato no podrá tener período de prueba y que la duración de las prácticas se computará como antigüedad].	=

DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL

CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 2.3 del RDL 3/2012
Promoción y formación profesional (Art. 23 ET)	<p>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 [...] con reserva del puesto de trabajo.</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 mujeres y hombres.</p>	<p>1. El trabajador tendrá derecho: a) =</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 <u>formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo</u>. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>2. =</p> <p>3. Los trabajadores con al menos 1 año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un <u>permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta 3 años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.</u></p>

CONCEPTO	Ley 56/2003 actualizada por el RDL 3/2011	Ley 56/2003 actualizada por el artículo 2.4 y 2.5 del RDL 3/2012
Formación profesional para el empleo (Art. 26 Ley 56/2003)	<p>1. 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>No contemplado. Sólo existía hasta el apartado 9 antes del RDL 3/2012.</p>	<p>1. 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>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 <u>cuenta de formación</u>, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.</p>

Artículo 3.- Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje.

Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje		
CONCEPTO	Desde la entrada en vigor de la norma: 12 de febrero de 2012, en adelante.	
BONIFICACIÓN	REQUISITOS	DURACIÓN Y CUANTÍA
Celebración (Art. 3.1 RDL 3/2012)	- Celebración de un Contrato para la formación y el aprendizaje. - Trabajador inscrito en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012.	Durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, 100% de bonificación en las cuotas de los trabajadores, y una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social del: 100% para empresas de < 250 trabajadores. 75% para empresas de >= 250 trabajadores.
Transformación en indefinido (Art. 3.2 RDL 3/2012)	- Trabajador con un Contrato para la formación y el aprendizaje que sea transformado en un <u>contrato indefinido</u> .	Durante 3 años, reducción en la cuota empresarial de: Hombres: 1500 €/año (125 €/mes). Mujeres: 1800 €/año (150 €/mes).

7.2.2.- CAPÍTULO II: Fomento de la contratación indefinida y la creación de empleo.

Artículo 4.- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

CONCEPTO	Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores
Requisitos (Art. 4.1 RDL 3/2012)	Empresa con < 50 trabajadores.
Carácter (Art. 4.2 RDL 3/2012)	Tiempo indefinido. Jornada completa.
Régimen jurídico (Art. 4.3 RDL 3/2012)	Sometido al Texto Refundido del ET 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 ET, que será de 1 año en todo caso.
Limitaciones (Art. 4.6 RDL 3/2012)	No podrá concertar el contrato [...] la empresa que, en los 6 meses anteriores a su celebración, 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 sólo a extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012, y para la cobertura de puestos del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

INCENTIVOS FISCALES

CONCEPTO	Incentivos fiscales al Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores	
Plazo	Desde la entrada en vigor de la norma: 12 de febrero de 2012, en adelante.	
Mantenimiento del empleo	El empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación al reintegro del importe de los incentivos fiscales de los que se haya beneficiado.	
CASO	REQUISITOS	DEDUCCIÓN FISCAL
1 ^{er} trabajador < 30 años	- Ser el primer contrato concertado por la empresa. - Que el trabajador sea < 30 años.	3.000 €
Trabajador con prestación por desempleo	- Trabajador en paro con derecho a prestación por desempleo. - Haber percibido la prestación durante, al menos, 3 meses. - Certificado del SPEE sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio del contrato.	50% de la prestación por desempleo que el trabajador tenga pendiente de percibir (máximo 12 mensualidades). El importe de la deducción quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no podrá ser modificado con posterioridad.
	NOTA: El trabajador podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación [...] pendiente de percibir en el momento de su contratación. En todo caso, cuando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario, se mantendrá su derecho a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación.	

BONIFICACIONES

CONCEPTO	Bonificaciones al Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores		
Plazo	Desde la entrada en vigor de la norma: 12 de febrero de 2012, en adelante.		
Mantenimiento del empleo	El empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación al reintegro del importe de las bonificaciones percibidas.		
COLECTIVOS	REQUISITOS	DURACIÓN Y CUANTÍA DE LA BONIFICACIÓN	
Jóvenes de 16 a 30 años	- Trabajador de entre 16 y 30 años, ambos inclusive. - Inscrito en la Oficina de empleo.	Durante 3 años, reducción en la cuota empresarial de:	
		Hombres: 1000 €el 1 ^{er} año (83,33 €/mes). 1100 €el 2 ^o año (91,67 €/mes). 1200 €el 3 ^{er} año (100 €/mes).	Mujeres (en sectores poco frecuentes): 1100 €el 1 ^{er} año (91,67 €/mes). 1200 €el 2 ^o año (100 €/mes). 1300 €el 3 ^{er} año (108,33 €/mes).
Mayores de 45 años	- Trabajador mayor de 45 años. - Inscrito en la Oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.	Durante 3 años, reducción en la cuota empresarial de:	
		Hombres: 1300 €/año (108,33 €/mes).	Mujeres (en sectores poco frecuentes): 1500 €/año (125 €/mes).

Artículo 5.- Contrato a tiempo parcial.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo (Artículo 12 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 5 del RDL 3/2012
Horas extras (Art. 12.4 ET)	12.4. c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extras, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35 ET [horas extras de fuerza mayor]. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.	12.4. c) Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extras. El número de horas extras que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada. Las horas extras realizadas en el contrato a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo. En todo caso, la suma de las horas ordinarias, extras y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

Artículo 6.- Trabajo a distancia.

Trabajo a distancia (Artículo 13 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 6 del RDL 3/2012
Definición (Art. 13.1 ET)	Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél 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.	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.
Contrato (Art. 13.2 ET)	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.	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.
Salario (Art. 13.3 ET)	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.	Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa , salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.
Control (Art. 13.4 ET)	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.	Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo.
Representación colectiva (Art. 13.5 ET)	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.	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.

Artículo 7.- Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.

Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos		
Plazo	Desde la entrada en vigor de la norma: 12 de febrero de 2012, en adelante.	
Requisito de nº de trabajadores	Empresas que tengan < 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación.	
Preferencia en la formación	Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación [...], así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.	
CASO	REQUISITOS	DURACIÓN Y CUANTÍA
Transformación en indefinido	- Transformación en indefinido de un contrato en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.	Durante 3 años, reducción en la cuota empresarial de:
		Hombres: 500 €/año (41,67 €/mes).

7.2.3.- CAPÍTULO III: Medidas para favorecer la flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo.

Artículo 8.- Clasificación profesional.

Sistema de clasificación profesional (Artículo 22 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 8 del RDL 3/2012
Obligación (Art. 22.1 ET)	Mediante la negociación colectiva [...] se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.	Mediante la negociación colectiva [...] se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio [únicamente] de grupos profesionales.
Grupo profesional (Art. 22.2 ET)	Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.	Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.
Categoría profesional (Art. 22.3 ET)	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.	No contemplado. [Desaparece la noción de Categoría profesional del artículo]
Determinación de funciones (Art. 22.5 ET)	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.	Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 9.- Tiempo de trabajo.

Jornada (Artículo 34 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 9 del RDL 3/2012
Distribución irregular de la jornada (Art. 34.2 ET)	Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.	=, con el siguiente añadido : En defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo.

Artículo 10.- Movilidad funcional.

Movilidad funcional (Artículo 39 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 10 del RDL 3/2012
Límites (Art. 39.1 ET)	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.	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.
Justificación (Art. 39.2 ET)	La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible [...]. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.	La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.
Ascensos (Art. 39.3 ET)	Si [...] se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a 6 meses durante 1 año o a 8 durante 2 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 de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente. [...]	En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a 6 meses durante 1 año u 8 durante 2 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. [...]
Retribución (Art. 39.3 ET)	[...] derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.	=
Despido obj. por ineptitud (Art. 39.3 ET)	No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevinida [...] en supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.	=
Otros cambios (Art. 39.4 ET)	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 substanciales de condiciones de trabajo o [...] convenio colectivo.	=

Artículo 11.- Movilidad geográfica.

Movilidad geográfica individual (Artículo 40.1 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 11.1 del RDL 3/2012
Requisitos	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, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a la demanda.	= hasta: [...] existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.
Notificación	La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días [...].	=
Rescisión del contrato	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 12 mensualidades.	=
Compensación de gastos	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 mínimos de los convenios colectivos.	=
Impugnación del traslado	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 impugnar ante la jurisdicción competente. 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.	=
Elusión del límite de traslados colectivos	Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de 90 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.	=

Movilidad geográfica colectiva (Artículo 40.2 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 11.2 del RDL 3/2012
Obligación del período de consultas	El traslado [...] deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a 15 días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de 5 trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de 90 días comprenda a un número de trabajadores de, al menos: a) 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores. b) El 10% del número de trabajadores, en empresas de entre 100 y 300 trabajadores. c) 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.	=
Interlocutores	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. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 ET.	=
Objeto de las consultas	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 afectados.	=
Buena fe	Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.	=
Arbitraje voluntario	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.	=
Quórum para el acuerdo	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.	=
Notificación	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. 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.	=
Aplazamiento por la autoridad laboral	[...] 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 consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a 6 meses.	No contemplado.
Recurso	[...] se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de 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.	=
Elección individual	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 su opción entre aceptación del traslado o rescisión del contrato.	=

Artículo 11.- Movilidad geográfica. (continuación)

Movilidad geográfica – Prioridad de permanencia (Artículo 40.5 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 11.3 del RDL 3/2012
Prioridad de permanencia ante traslados	Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.	=, con el siguiente <u>añadido</u> : 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 determinada edad o personas con discapacidad.

Artículo 12.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Modificación sustancial de condiciones de trabajo – Modificación individual (Apartados 41.1 a 41.3 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 12.1 del RDL 3/2012
Requisitos (Art. 41.1 ET)	La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. [...] 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 la demanda.	La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.
Materias regulables (Art. 41.1 ET)	Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a: a) Jornada de trabajo. b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración. 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.	=
Modificación individual y Modificación colectiva (Art. 41.2 ET)	Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de que disfrutaban los trabajadores a título individual. 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. 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 90 días, a un número de trabajadores inferior a: a) 10 trabajadores, en las empresas de <100 trabajadores. b) El 10%, en empresas de entre 100 y 300 trabajadores. c) 30 trabajadores, en las empresas de 300 o más trabajadores.	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. Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de 90 días, afecte al menos a: - 10 trabajadores, en empresas de <100 trabajadores. - El 10%, en empresas de entre 100 y 300 trabajadores. - 30 trabajadores, en empresas de 300 o más trabajadores. Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.
Notificación individual (Art. 41.3 ET)	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 30 días a la fecha de su efectividad.	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.
Rescisión del contrato (Art. 41.3 ET)	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) [sobre perjuicio de la formación profesional o menoscabo de la dignidad] , 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 9 meses .	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 9 meses .
Impugación (Art. 41.3 ET)	[...] ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en ese caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.	[...] ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en ese caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.
Elusión del límite de modificaciones colectivas (Art. 41.3 ET)	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 90 días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.	=

Artículo 12.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo. (continuación)

Modificación sustancial de condiciones de trabajo – Modificación colectiva (Apartados 41.4 ET en adelante)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 12.1 del RDL 3/2012
Obligación del período de consultas (Art. 41.4 ET)	Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, [...] período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a 15 días [...].	=
Interlocutores (Art. 41.4 ET)	[...] 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.	=
Interlocutores suplentes (Art. 41.4 ET)	En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de 3 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 [...]. En todos los casos, la designación deberá realizarse en 5 días desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, 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.	=
Objeto de las consultas (Art. 41.4 ET)	[...] 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 afectados.	=
Buena fe (Art. 41.4 ET)	Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.	=
Arbitraje voluntario (Art. 41.4 ET)	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 deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.	=
Quórum para el acuerdo (Art. 41.4 ET)	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.	=
Resolución (Art. 41.4 ET)	Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 [...].	=
Recurso (Art. 41.4 ET)	[...] ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.	=
Elección individual (Art. 41.4 ET)	[...] sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción de rescisión voluntaria individual de su contrato.	=
Notificación y entrada en vigor (Art. 41.5 ET)	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 [30 días] .	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 7 días siguientes a su notificación .
Impugnación colectiva (Art. 41.5 ET)	[...] 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.	=
Modificación de condiciones establecidas por convenio (Art. 41.6 ET)	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. 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 7 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. 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 periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. 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.	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 ET [por el cual se regula el procedimiento del periodo de consultas previo a la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio colectivo, y que es relativamente similar al procedimiento explicado en la redacción anterior, pero sin hacer distinciones de tipo de convenio].

Artículo 13.- Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativa o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativa o de producción o derivadas de fuerza mayor (Artículo 47 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 13 del RDL 3/2012
Procedimiento (Art. 47.1 ET)	<p>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 [...].</p> <p>c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda 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>El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días.</p> <p>La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por 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. 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. 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. 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 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. 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>
Reducción de jornada (Art. 47.2 ET)	<p>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% de la jornada de 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>	=
Suspensión (Art. 47.3 ET)	<p>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>	=, pero refiriéndose al artículo 51.7 [nuevo número del apartado correspondiente a los EREs de fuerza mayor] .
Fomento de la formación (Art. 47.4 ET)	<p>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>	=

Artículo 14.- Negociación colectiva.

Concepto y eficacia [de los convenios colectivos] (Artículo 82.3 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 14.1 del RDL 3/2012
Obligación	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.	=
Procedimiento de inaplicación	[...] 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 ET, [...] previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET [...]	=
Materias inaplicables	[...] [únicamente es posible inaplicar] el régimen salarial previsto en los <u>convenios colectivos de ámbito superior a la empresa</u> [...]	[...] las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa , que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo. b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley. g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la SS.
Causas económicas	[...] cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos, o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de la aplicación del convenio, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.	[...] 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 <u>disminución es persistente si se produce durante 2 trimestres consecutivos.</u>
Otras causas	No contemplado.	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 causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
Interlocutores	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 art. 41.4 ET.	=
Finalización con acuerdo	Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas [...], y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.	Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas [...], y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
Notificación del acuerdo	El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.	[...] el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral .
Contenido del acuerdo	El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia 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, 3 años [...]	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.
Comisión paritaria	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 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.	=
Arbitraje	Cuando la Comisión paritaria 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 en la negociación [...], 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 periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 ET.	=
Finalización sin acuerdo	No contemplado.	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, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a 25 días 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 art. 91 ET.

Concurrencia [de los convenios colectivos] (Artículo 84.2 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 14.3 del RDL 3/2012
Concurrencia	Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas [...], la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior [...]	La regulación de las condiciones establecidas en <u>un convenio de empresa tendrá [en todo caso] prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior [...]</u>
Materias de prioridad aplicativa para los convenios de empresa	<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) Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p>	=, con el siguiente añadido : g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.
Materias adicionales	Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán ampliar la relación de condiciones de trabajo anteriormente señalada.	No contemplado.
Blindaje de la prioridad	No contemplado.	<u>Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.</u>
Grupos de empresas	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.	=

Contenido [de los convenios colectivos] (Artículo 85.3 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 14.4 del RDL 3/2012
Contenido mínimo de los convenios colectivos	<p>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 <u>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</u>, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales [...].</p> <p>d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. <u>Salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de 3 meses antes de finalizar su vigencia.</u></p> <p>e) 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 art. 89.2.</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 8 meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a 2 años, o de 14 meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.</p> <p>g) 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.</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 [...]:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos según el artículo 91. 2. 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 [...]. 3. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos [...]. 4. La intervención que se 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. [...] <p>i) Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado [...] y la estabilidad del empleo en aquélla, y, en particular:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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 5%. 2. Los procedimientos y los periodos [...] para la movilidad funcional en la empresa. 	<p>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) =</p> <p>b) =</p> <p>c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir <u>para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3</u>, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico [...].</p> <p>d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. <u>[desaparecen los apartados e), f) y g), acerca de los plazos y procedimientos de la negociación colectiva]</u></p> <p>e) <u>[anterior apartado h)]</u> 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, 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 autonómico previstos en el art. 83. <u>[desaparece también el apartado i) sobre medidas de flexibilidad interna en la empresa]</u></p>

Vigencia [de los convenios colectivos] (Artículo 86 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 14.5 y 14.6 del RDL 3/2012
Período de vigencia (Art. 86.1 ET)	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.	=, con el siguiente añadido : 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.
Vigencia del convenio denunciado (Art. 86.3 ET)	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.	=
Ultraactividad del convenio denunciado (Art. 86.3 ET)	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 . 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. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.	=
Arbitraje (Art. 86.3 ET)	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 art. 91. 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 .	=
Vigencia del convenio en defecto de pacto (Art. 86.3 ET)	En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo 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 .	<u>Transcurridos 2 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.</u>

Tramitación [de la negociación de convenios colectivos] (Artículo 89 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 14.7 del RDL 3/2012
Comisión negociadora y calendario de negociación (Art. 89.2 ET)	Denunciado un convenio, en ausencia de regulación en los convenios de acuerdo con el artículo 85.3, se procederá conforme a lo dispuesto aquí. En el plazo máximo de 1 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, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la comisión.	En el plazo máximo de 1 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.

Artículo 15.- Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada.

Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada	
CONCEPTO	Artículo 15 del RDL 3/2012
Bonificación y duración (Art. 15.1 RDL 3/2012)	Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada [...]. La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que pueda superar los 240 días por trabajador .
Mantenimiento del empleo (Art. 15.2 RDL 3/2012)	Para la obtención de la bonificación será requisito necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos 1 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 [...].
Exclusión de bonificaciones por hacer despidos improcedentes (Art. 15.2 RDL 3/2012)	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 12 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 [...] de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.
Legislación aplicable (Art. 15.3 RDL 3/2012)	Será de aplicación lo establecido en el art. 1.3 y 1.4 de la Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como los requisitos regulados en el art. 5, las exclusiones establecidas en las letras a) y b) del art. 6.1, y lo dispuesto en su art. 9 sobre reintegro de los beneficios.
Beneficiarios (Art. 1.3 y 1.4 Ley 43/2006)	1.3. Podrán ser beneficiarios [...] las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores [...], siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de SS propio de trabajadores por cuenta ajena. También [...] en el caso de transformación de contratos temporales en contratos o vínculos societarios indefinidos [...]. 1.4. Quedarán excluidos [...] la Admón. General del Estado [...] las Adm. Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos.
Requisitos (Art. 5 Ley 43/2006)	5. a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de SS [...]. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso [...], se producirá la pérdida automática de las bonificaciones [...], respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación. 5. b) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la LISOS [...].
Exclusiones (Art. 6.1 Ley 43/2006)	6.1.a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores [...], u otras disposiciones legales, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo. 6.1.b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial [...]. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos < 30 años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar < 45 años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.
Reintegros (Art. 9 Ley 43/2006)	9.1. En los supuestos de obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes [...]. 9.2. La obligación de reintegro establecida en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de lo previsto en la LISOS [sanción económica].
Compatibilidad con otras ayudas (Art. 15.4 RDL 3/2012)	[...] 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% de la cuota empresarial a la SS.
Plazo (Art. 15.5 RDL 3/2012)	[...] aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013 .
Seguimiento (Art. 15.6 RDL 3/2012)	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.

Artículo 16.- Reposición del derecho a la prestación por desempleo.

Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada	
CONCEPTO	Artículo 16 del RDL 3/2012
Ayuda y duración (Art. 16.1 RDL 3/2012)	Cuando una empresa [...] 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 ET, o del artículo 64 de la Ley 22/2003, Concursal, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días , siempre que se cumplan las siguientes condiciones: a) Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012. 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.
Requisitos (Art. 16.2 RDL 3/2012)	La reposición prevista en el apartado 1 de este artículo será de aplicación cuando, en el momento de la extinción de la relación laboral: a) Se reanude el derecho a la prestación por desempleo. 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 (LGSS), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. 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 prestación por desempleo contributiva.
Cuantía de la reposición (Art. 16.3 RDL 3/2012)	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. 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.
Reconocimiento de la reposición (Art. 16.4 RDL 3/2012)	El derecho a la reposición se reconocerá de oficio por la entidad gestora en [...] la reanudación o reapertura de la prestación por desempleo. En los supuestos en que esté agotado el derecho se deberá solicitar la reposición, siendo de aplicación lo establecido en el art. 209 de la LGSS.
Incompatibilidades (Art. 16.5 RDL 3/2012)	Las ayudas reconocidas en concepto de reposición de prestaciones por desempleo [...] 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 establecida en este artículo.

7.2.4.- CAPÍTULO IV: Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.

Artículo 17.- Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 ET (ver abajo)		
CONCEPTO	RDL 10/2011	RDL 10/2011 actualizado por el artículo 17 del RDL 3/2012
Suspensión temporal de la aplicación del art. 15.5 ET (Art. 5 RDL 10/2011)	Se suspende , durante el periodo de los 2 años siguientes a la entrada en vigor de este real decreto-ley [hasta el 31 de agosto 2013] , la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 ET.	Se suspende , hasta el 31 de diciembre de 2012 , la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 ET.

Conversión de contratos temporales en indefinidos por encadenamiento (Artículo 15.5 ET)	
CONCEPTO	Estatuto de los Trabajadores
Conversión de contratos temporales en indefinidos por encadenamiento [regla "24 de 30"]	[...] los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETTs, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Artículo 18.- Extinción del contrato de trabajo.

Despido colectivo (Artículo 51 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 18.3 del RDL 3/2012
Definición de Despido colectivo (Art. 51.1 ET)	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 90 días, la extinción afecte al menos a: a) 10 trabajadores, en las empresas de menos de 100 trabajadores. b) El 10% en empresas entre 100 y 300 trabajadores. c) 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores.	=
Causas económicas (Art. 51.1 ET)	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, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. 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.	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. <u>En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante 3 trimestres consecutivos.</u>
Otras causas (Art. 51.1 ET)	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. <u>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.</u>	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 causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
Despido colectivo a toda la plantilla (Art. 51.1 ET)	Se entenderá 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 5, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.	=
Elusión de los umbrales de Despido colectivo (Art. 51.1 ET)	Cuando en periodos sucesivos de 90 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.	=

Despido colectivo (continuación)
(Artículo 51 ET)

CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 18.3 del RDL 3/2012
Procedimiento de autorización (Art. 51.2 ET)	El empresario [...] 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.	No contemplado.
Inicio del periodo de consultas (Art. 51.2 ET)	El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores.	La comunicación de la apertura del periodo 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.
Informe de la autoridad laboral (Art. 51.2 ET)	[Artículo 51.3 ET] 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 fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de 10 días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de finalizar el periodo de consultas [...].	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 [...] y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.
Documentación (Art. 51.2 ET)	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 se determinen.	[...] se consignarán los siguientes extremos: a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1. b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. d) Periodo previsto para la realización de los despidos. e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos. La 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.
Interlocutores (Art. 51.2 ET)	[...] 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.	=
Interlocutores suplentes (Art. 51.2 ET)	[...] una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4.	=
Objetivo del periodo de consultas (Art. 51.2 ET)	[Artículo 51.4 ET] [...] 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.	La consulta [...] 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.
Duración del periodo de consultas (Art. 51.2 ET)	[Artículo 51.4 ET] [...] tendrá una duración no superior a 30 días naturales, o de 15 en el caso de empresas de < 50 trabajadores.	=
Buena fe (Art. 51.2 ET)	[Artículo 51.4 ET] Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.	=
Tutorización de la autoridad laboral (Art. 51.2 ET)	No contemplado.	La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que nunca supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento.
Conclusión con acuerdo (Art. 51.2 ET)	[Artículo 51.5 ET] [...] la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de 7 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 acuerdo.	Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. [La autoridad laboral no interviene, sino que se limita a recibir y observar el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas]
Conclusión sin acuerdo (Art. 51.2 ET)	[Artículo 51.6 ET] [...] la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de 15 días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del periodo de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida [...]. La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La 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.	[...] [el empresario] 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. [La autoridad laboral, por tanto, va no resuelve el conflicto en caso de que no haya acuerdo con los representantes de los trabajadores, sino que es el empresario el que impone su criterio]

Despido colectivo (continuación)
(Artículo 51 ET)

CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 18.3 del RDL 3/2012
Procedimiento de inicio (Art. 51.3 ET)	<p>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 10 días, con advertencia de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición [...].</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>No contemplado.</p> <p>[La autoridad laboral va no controla el proceso]</p>
Informe de bienes de la empresa (Art. 51.3 ET)	<p>Cuando la extinción afectase a más del 50% 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 a la autoridad competente.</p>	=
Acuerdo (Art. 51.4 ET)	<p>[...] 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>No contemplado.</p> <p>[No se requiere el acuerdo con los representantes de los trabajadores; el acuerdo será el que disponga la empresa]</p>
Arbitraje (Art. 51.4 ET)	<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>No contemplado.</p> <p>[Una vez terminado el período de consultas con los representantes de los trabajadores, se hará lo que dicte la decisión empresarial v. dado que no es necesario llegar a un acuerdo, tampoco es necesario ningún tipo de arbitraje]</p>
Prioridad de permanencia en la empresa (Art. 51.5 ET)	<p>[Artículo 51.7 ET] Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.</p>	<p>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 alcanzado durante el período 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. [Dado que el despido es ahora prácticamente discrecional, esta medida podrá ayudar a incentivar la protección a los colectivos socialmente más vulnerables o desfavorecidos]</p>
Control de fraude por la autoridad laboral (Art. 51.5 ET)	<p>[...] si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase 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>No contemplado.</p> <p>[Como la autoridad laboral ya no resuelve, no tiene potestad de suspender una resolución que no existe; por tanto, en caso de apreciar algún defecto en el proceso, lo único que puede hacer es impugnar la decisión empresarial (ver abajo)]</p>
Impugnación de la decisión empresarial (Art. 51.6 ET)	No contemplado.	<p>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.</p> <p>La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el período 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>

Despido colectivo (continuación)
(Artículo 51 ET)

CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 18.3 del RDL 3/2012
Indemnización (DEROGADO)	[Artículo 51.8 ET] [...] indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades.	No contemplado. [El importe de la indemnización es el mismo, ya que se toma como referencia el de la indemnización individual]
Iniciación por parte de los representantes de los trabajadores (DEROGADO)	[Artículo 51.9 ET] 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. 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.	No contemplado.
Venta de la empresa (DEROGADO)	[Artículo 51.11 ET] 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. 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.	No contemplado.
Fuerza mayor (Art. 51.7 ET)	[Artículo 51.12 ET] 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 nº trabajadores afectados [...]. El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente. La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de 5 días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. 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 FOGASA, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.	= [El ERE de fuerza mayor es el único donde aún se mantiene el control por parte de la autoridad laboral]
Legislación complementaria (DEROGADO)	[Artículo 51.13 ET] En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Admin. Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos. Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.	No contemplado.
Obligación informativa (Art. 51.8 ET)	[Artículo 51.14 ET] Las obligaciones de información y documentación previstas 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.	=
Mutualistas (Art. 51.9 ET)	[Artículo 51.15 ET] Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con 55 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.	=
Plan de recolocación externa (Art. 51.10 ET)	[Artículo 51.4 ET] [...] 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. En todo caso, en las empresas de 50 o más trabajadores , se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemple las medidas anteriormente señaladas.	La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de 50 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 empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.
Trabajadores de 50 o más años (Art. 51.11 ET)	No contemplado.	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.

Extinción del contrato por causas objetivas (Artículo 52 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por los artículos 18.4 y 18.5 del RDL 3/2012
Por falta de adaptación técnica (Art. 52.b ET)	b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo 2 meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de 3 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.	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, 2 meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.
Por absentismo (Art. 52.d ET)	d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo.	d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses. [Se elimina la vinculación de las causas objetivas del despido la vinculación al índice de absentismo del centro de trabajo]
Excepciones para el cálculo del índice de absentismo (Art. 52.d ET)	[...] No se computarán como faltas de asistencia [...] 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 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 20 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.	=

Despido improcedente (Artículo 56 ET)		
CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por los artículos 18.7 a 18.9 del RDL 3/2012
Despido improcedente (Art. 56.1 ET)	Quando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de 5 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: a) Una indemnización de 45 días de salario, por año de servicio , prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 42 mensualidades. 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.	Quando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio , prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. [La indemnización por despido improcedente de 33 días/año de los CFCI se generaliza a todos los contratos indefinidos. Además, antes [Antes, los salarios de tramitación se percibían en todo caso, ahora se perciben sólo en caso de readmisión]
Extinción (Art. 56.2 ET)	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. 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 48 horas siguientes al despido [...]. A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación.	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.
Salarios de tramitación (Art. 56.2 ET)	[Descrito en el artículo 56.1 ET.] [Se percibían en todo caso, siempre que el despido fuera declarado improcedente, independientemente de si el trabajador era readmitido]	En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación [si no se readmite al trabajador, este no percibirá 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.
Representantes de los trabajadores (Art. 52.d ET)	Si el despido fuera de un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción [entre readmisión e indemnización] 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.	=, con el siguiente añadido: Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, [el representante legal de los trabajadores] tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.

**Solicitud y nacimiento del derecho a las prestaciones
(Artículo 209 de la Ley General de Seguridad Social)**

CONCEPTO	LGSS 2011	LGSS 2012 actualizada por los artículos 18.11 y 18.12 del RDL 3/2012
Desempleo tras el periodo de los salarios de tramitación (Art. 209.4 LGSS)	<p>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>En el caso de existir período que corresponda 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.</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>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. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.</p>
Desempleo durante el periodo de los salarios de tramitación (Art. 209.5.a LGSS)	<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>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 percibir las 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 cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial.</p> <p>Si el trabajador tiene derecho a los salarios de tramitación y no estuviera percibiendo las prestaciones comenzará a percibir las con efectos desde la fecha en que finaliza la obligación del abono de dichos salarios; y si estuviera percibiendo las prestaciones dejará de percibir las, considerándose indebidas, 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 SS 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.</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 período que corresponde a los salarios de tramitación.</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>El trabajador continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibir las 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 cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial.</p> <p>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.</p>

Artículo 19.- Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

**El Fondo de Garantía Salarial
(Artículo 33 ET)**

CONCEPTO	ET 2011	ET 2012 actualizado por el artículo 19 del RDL 3/2012
Ayudas del FOGASA en despidos no improcedentes (Art. 33.8 ET)	<p>En las empresas de menos de 25 trabajadores, el FOGASA abonará el 40% 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 [despido colectivo] de esta Ley o por la causa prevista en el párrafo c del artículo 52 [despido objetivo], o conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.</p>	<p>En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de 25 trabajadores cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 [despido colectivo] y 52 [despido objetivo] 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 FOGASA en una cantidad equivalente a 8 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 FOGASA en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia. El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites del apartado 2 de este artículo.</p>

7.2.5.- CAPÍTULO V: Modificaciones de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 20.- De la jurisdicción y de la competencia.

Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia (Artículo 7 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)		
CONCEPTO	Ley 36/2011	Ley 36/2011 actualizada por el artículo 20.3 del RDL 3/2012
Jurisdicción social en cuanto a EREs (Art. 7 Ley 36/2011)	<p>Las Salas de lo Social de los TSJ 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) [...]. c) [...].</p> <p>d) De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción.</p>	<p>Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán:</p> <p>a) =, con el siguiente <u>añadido</u>:</p> <p>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 no superior al de la Comunidad Autónoma.</p> <p>b) [...]. c) [...].</p> <p>d) De los recursos de suplicación contra los autos de los jueces de lo mercantil previstos en los art. 64.8 y 197.8 de la Ley 22/2003, Concursal.</p> <p>e) De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción.</p> <p>[Por tanto, los EREs de despido pasan a tramitarse en los Tribunales Superiores de Justicia en lugar de en los Juzgados de lo Social ordinarios]</p>

Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (Artículo 8 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)		
CONCEPTO	Ley 36/2011	Ley 36/2011 actualizada por el artículo 20.4 del RDL 3/2012
Jurisdicción social en cuanto a EREs (Art. 8.1 Ley 36/2011)	<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>1. La 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 tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a esta Sala el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.</p> <p>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.</p> <p>[Por tanto, sólo los EREs de despido que alcancen a centros de trabajo de más de una Comunidad Autónoma serán jurisdicción de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional]</p>

Artículo 21.- De los actos procesales.

Tiempo de las actuaciones judiciales (Artículo 43 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)		
CONCEPTO	Ley 36/2011	Ley 36/2011 actualizada por el artículo 21 del RDL 3/2012
Actos jurídicos hábiles en agosto (Art. 43.4 Ley 36/2011)	<p>Los días del mes de agosto serán inhábiles, salvo en las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 ET[renuncia voluntaria] y 52 ET [despido objetivo individual], impugnación de resoluciones administrativas en expedientes de regulación de empleo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139, impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución.</p>	<p>=, añadiendo además el artículo 51 ET [despido colectivo].</p> <p>[Se posibilita pues la tramitación de EREs de despido en el mes de agosto]</p>
Otros actos hábiles en agosto (Art. 43.4 Ley 36/2011)	<p>Tampoco serán inhábiles dichos días para la adopción de actos preparatorios, medidas precautorias y cautelares, en particular en materia de prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para otras actuaciones que tiendan directamente a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para aquellas que, de no adoptarse pudieran dar lugar a un perjuicio de difícil reparación.</p> <p>Será hábil el mes de agosto para el ejercicio de las acciones laborales derivadas de [...] la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</p>	No contemplado.

Artículo 22.- De la evitación del proceso.

Excepciones a la conciliación o mediación previas (Artículo 64 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)		
CONCEPTO	Ley 36/2011	Ley 36/2011 actualizada por el artículo 22.1 del RDL 3/2012
Excepciones al acto de conciliación (Art. 64.1 Ley 36/2011)	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 disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, 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 [...] acciones laborales de protección contra la violencia de género.	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 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 [...] acciones laborales de protección contra la violencia de género. [Se suprime el acto previo de conciliación en todos los tipos de EREs, por lo que de la impugnación se pasa va directamente al juicio]

Excepciones a la reclamación administrativa previa o al agotamiento de la vía administrativa (Artículo 70 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)		
CONCEPTO	Ley 36/2011	Ley 36/2011 actualizada por el artículo 22.2 del RDL 3/2012
Excepciones al requisito de reclamación previa (Art. 70.1 Ley 36/2011)	Se exceptúan del requisito de reclamación previa los procesos relativos a disfrute de vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, 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 FOGASA, al amparo de lo prevenido en el artículo 33 ET.	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 , 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 FOGASA, al amparo de lo prevenido en el artículo 33 ET.

Artículo 23.- De las modalidades procesales.

Efectos del despido improcedente (Artículo 110 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)		
CONCEPTO	Ley 36/2011	Ley 36/2011 actualizada por el artículo 23.1 del RDL 3/2012
Procedimiento por Despido improcedente y readmisión (Art. 110.1 Ley 36/2011)	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, a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el apartado 1.a) del art. 56 ET , con las siguientes particularidades: a) La condena comprenderá, también, el abono de la cantidad a que se refiere el apartado 1.b) del artículo 56 ET, con las limitaciones, en su caso, previstas por el apartado 2 de dicho artículo y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 57 ET. 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. 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, y los salarios de tramitación, cuando procedan, hasta dicha fecha. 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.	<u>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, así como al abono de los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2 del artículo 56 ET o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización</u> , cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 56 de dicha Ley, con las siguientes particularidades: a) [Anterior apartado 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. c) [Anterior apartado d)].

Efectos del recurso contra la sentencia de declaración de improcedencia del despido (Artículo 111 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)		
CONCEPTO	Ley 36/2011	Ley 36/2011 actualizada por el artículo 23.2 del RDL 3/2012
Procedimiento por Despido improcedente y readmisión (Art. 111.1.b Ley 36/2011)	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 ni el abono de salarios 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. [...]	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. [...]

Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor (Artículo 124 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)	
CONCEPTO	Ley 36/2011 actualizada por el artículo 23.5 del RDL 3/2012
Objeto (Art. 124.1)	1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales o sindicales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes.
Motivos de demanda (Art. 124.2)	2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos: a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita. b) Que no se ha respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 ET. c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. 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.
Sujetos demandados (Art. 124.3)	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.
Demanda directa (Art. 124.4)	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 36/2011.
Plazo de demanda (Art. 124.5)	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.
Carácter de urgencia (Art. 124.6)	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, salvo el de declaración inicial de incompetencia.
Requerimiento de documentación (Art. 124.7)	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 5 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. En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de 5 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 15 días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia. 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 plazo de 3 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. Al admitirse la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo.
Carácter de urgencia y sin recurso (Art. 124.8)	8. Transcurrido el plazo de 10 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.
Sentencia (Art. 124.9)	9. La sentencia se dictará dentro de los 5 días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria. Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 ET, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida. La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 ET, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. La 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.
Notificación (Art. 124.10)	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. La sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.
Impugnación individual (Art. 124.11)	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 la presente Ley 36/2011, con las siguientes especialidades: 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. b) Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial [...], 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. 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 ET, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista. 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.

Tramitación [del recurso, individual o colectivo, contra un despido, modificación de las condiciones de trabajo, reducción de jornada o suspensión] (Artículo 138 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)		
CONCEPTO	Ley 36/2011	Ley 36/2011 actualizada por el artículo 23.7 del RDL 3/2012
Inicio del procedimiento (Art. 138.1)	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 ET . La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los 20 días hábiles siguientes a la notificación [...].	1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los art. 40, 41 y 47 ET . La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los 20 días hábiles siguientes a la notificación [...].
Sujetos adicionales demandados (Art. 138.2)	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.	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.
Informe probatorio (Art. 138.3)	3. El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y SS, 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.	=
Suspensión del proceso individual en pro del colectivo (Art. 138.4)	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 firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160. 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.	=
Procedimiento de urgencia (Art. 138.5)	5. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los 5 días siguientes al de la admisión de la demanda, de no haberse recabado el informe previsto en el apartado 3 de este artículo.	=
Plazo de resolución y recurso (Art. 138.6)	6. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de 5 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 ET y en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 4 del artículo 41 ET, y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 ET que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 ET .	6. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de 5 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 ET, en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 4 del artículo 41 ET, y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 ET que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 ET .
Sentencia (Art. 138.7)	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. La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo [...], concediéndole al efecto el plazo de 15 días. 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 [...]. 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 ET , 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 de nulidad del despido en el artículo 108.2.	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. La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo [...], concediéndole al efecto el plazo de 15 días. 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 [...]. 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 ET , 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 de nulidad del despido en el artículo 108.2.
Ejecución en caso de incumplimiento de Sentencia (Art. 138.8)	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 el artículo 50.1.c ET, conforme a lo establecido en los artículos 279, 280 y 281.	=
Ejecución en caso de nulidad (Art. 138.9)	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.	=

Tramitación [de la impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales] (Artículo 151 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)	
CONCEPTO	Ley 36/2011
Anulación de resolución administrativa (Art. 151.11) (DEROGADO por el art. 23.8 RDL 3/2012)	11. La sentencia que deje sin efecto una resolución administrativa en virtud de la cual se hubieren producido extinciones de la relación de trabajo declarará el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo. Salvo que el empresario dentro de los 5 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 improcedente, deberá comunicar por escrito a dichos trabajadores la fecha de su reincorporación al trabajo dentro de los 15 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. 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. De haber percibido el trabajador prestaciones por desempleo, se aplicarán las disposiciones del apartado 5 del artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social, en función de que haya tenido lugar o no la readmisión del trabajador.

Ámbito de aplicación [del proceso de conflictos colectivos] (Artículo 153 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)		
CONCEPTO	Ley 36/2011	Ley 36/2011 actualizada por el artículo 23.9 del RDL 3/2012
Tramitación de conflictos colectivos (salvo despidos) (Art. 153.1)	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 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.	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 ET que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 ET, 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. Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley.

Artículo 24.- De los medios de impugnación.

Ámbito de aplicación [del recurso de suplicación] (Artículo 191 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)		
CONCEPTO	Ley 36/2011	Ley 36/2011 actualizada por los artículos 24.1 y 24.2 del RDL 3/2012 =, con el siguiente añadido: [...] y en 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 51.1 ET. [Se elimina el recurso de suplicación de los EREs de suspensión y reducción de jornada]
No procedencia del Recurso de suplicación (Art. 191.2.e)	2. No procederá recurso de suplicación en los procesos relativos a las siguientes materias: [...] e) Procesos de movilidad geográfica distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 40 ET; en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, salvo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 ET; y en los de cambio de puesto o movilidad funcional, salvo cuando fuera posible acumular a estos otra acción susceptible de recurso de suplicación.	
Procedencia del Recurso de suplicación (Art. 191.3.a)	3. Procederá en todo caso la suplicación: a) En procesos por despido o extinción de contrato.	3. Procederá en todo caso la suplicación: a) En procesos por despido o extinción del contrato, salvo en los procesos por despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores.

Resoluciones procesales recurribles en casación [del recurso de casación y demás procesos atribuidos al conocimiento del Tribunal Supremo] (Artículo 206 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)		
CONCEPTO	Ley 36/2011	Ley 36/2011 actualizada por el artículo 24.3 del RDL 3/2012
Recurso de casación (Art. 206.1)	Son recurribles en casación: 1. Las sentencias dictadas en única instancia por las Salas a las que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, excepto las siguientes: 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 150.000 euros. b) 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 50 trabajadores.	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 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 150.000 euros. [Se elimina el recurso de casación de los EREs de despido, de suspensión o reducción de jornada]

Artículo 25.- De la ejecución de sentencias.

Auto de resolución del incidente [de la ejecución de las sentencias firmes de despido] (Artículo 281 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social)		
CONCEPTO	Ley 36/2011	Ley 36/2011 actualizada por el artículo 25 del RDL 3/2012
Indemnización en auto de resolución por despido (Art. 281.2.b)	2. Dentro de los 3 días siguientes, el juez dictará auto en el que, salvo en los casos donde no resulte acreditada ninguna de las dos circunstancias alegadas por el ejecutante: a) Declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución. b) Acordará se abone al trabajador la indemnización a la que se refiere el apartado 1 del artículo 110. 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 15 días de salario por año de servicio y un máximo de 12 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.	=, pero refiriéndose a las percepciones económicas previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 56 ET [reguladores del despido improcedente y salarios de tramitación].

7.2.6.- Disposiciones adicionales de interés para los trabajadores.

Disposición adicional 4ª. Control de la incapacidad temporal y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, **estudiará en un plazo de 6 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.**

Disposición adicional 5ª. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

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 2ª del RDL 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

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.

Disposición adicional 9ª. Adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional.

En el plazo de 1 año los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 ET, en la redacción dada por este real decreto-ley.

7.2.7.- Disposiciones transitorias de interés para los trabajadores.

Disposición transitoria 4ª. Vigencia de los convenios denunciados en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.

En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados en la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, el plazo de 2 años al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 ET, en la redacción dada al mismo por este real decreto-ley empezará a computarse a partir de su entrada en vigor.

Disposición transitoria 5ª. Indemnizaciones por despido improcedente.

1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 ET, 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.

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 de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario [24 mensualidades, 720 = 24x30], 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.

Por tanto, **la indemnización por despido improcedente habrá de calcularse en 2 etapas:**

- a. R. (antes de la Reforma): 45 días/año, máximo 42 mensualidades.
- d. R. (después de la Reforma): 33 días/año, máximo 24 mensualidades.

Con los siguientes límites:

- Límites indemnizatorios: 24 mensualidades, salvo que se sobrepase ese límite con la indemnización a. R. (máximo 42), en cuyo caso, la indemnización d. R. ya sería 0. Por ejemplo, una indemnización a. R. de 30 mensualidades hasta la entrada en vigor de la Reforma, ya no tendría indemnización d. R.
- Máxima indemnización absoluta: sería la de un trabajador con un contrato indefinido ordinario (no CFCEI) con la suficiente antigüedad como para alcanzar el límite máximo de 42 mensualidades con la indemnización de 45 días/año antes de llegar a la fecha de la entrada en vigor de la Reforma.

Casos posibles:

- Indemnización a. R. >= 24 mensualidades: digamos, por ejemplo, que llega a 30 mensualidades. La indemnización se quedaría estancada en esa cifra.
- Indemnización a. R. < 24 mensualidades: se "completa" la a. R. con la parte de indemnización d. R. a 33 días/año hasta el máximo de 24 mensualidades.
- Contrato nuevo: si el contrato se concierta posteriormente a la entrada en vigor de la Reforma: indemnización d. R.: 33/días año, máximo 24 mensualidades.

Disposición transitoria 6ª. Contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley.

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.

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 5ª de este real decreto-ley.**

Disposición transitoria 9ª. Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje.

Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

7.2.8.- Disposición derogatoria única.

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa.

1. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

a) Disposición adicional 1ª de la Ley 12/2001, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
[Contrato para el fomento de la contratación indefinida]

[Ya no hay necesidad del CFCI, puesto que su principal “ventaja” era la reducción de la indemnización por despido improcedente a 33 días/año, y ahora todos los contratos pasan a tener esa indemnización.]

b) Disposición transitoria 3ª de la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

[Abono de parte de la indemnización por el FOGASA en los nuevos contratos de carácter indefinido, de 8 días/año en despidos objetivos]

[Se deroga el abono de parte de la indemnización por el FOGASA en los contratos indefinidos, de 8 días/año en despidos objetivos, prorrogados por la anterior Reforma durante 2012 y 2013. El artículo 19 de la Reforma convierte dicho abono en norma común, sin limitación en el tiempo.]

c) Disposición transitoria 7ª de la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

[Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación a menores de 25 años]

d) Disposición final 1ª del Real Decreto-ley 10/2011, 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.

[Integración del Servicio Público de Empleo Estatal y del FOGASA]

e) El apartado 3 del artículo 105 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

[Despido improcedente o readmisión en caso de error en el cálculo de la indemnización]

f) El artículo 4.2 de la Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo.

[Bonificación de 100 €/mes (1.200 €/año) durante 4 años por reincorporación de mujeres al mercado laboral tras menos de 2 años de permiso de maternidad]

g) El artículo 2 del Real Decreto-ley 10/2011, 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.

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

h) La disposición transitoria 3ª y disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 3/2011, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

[Sobre centros especiales de empleo, talleres y medidas de fomento empleo para minusválidos, entre otros]

2. Se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

7.2.9.- Disposiciones finales de interés para los trabajadores.

Disposición final 1ª. Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Descanso semanal, fiestas y permisos (Artículo 37 ET)		
CONCEPTO	ET 2001	ET 2012 actualizado por la disposición final 1ª del RDL 3/2012
Permiso de lactancia (Art. 37.4)	<p>4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 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>4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Reducción de jornada por guarda legal (Art. 37.5)	<p>5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 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, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</p>	<p>5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria [la determinación de que la reducción de jornada es la diaria, impedirá que los trabajadores con reducción de jornada puedan quitarse días completos], con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</p>
Concreción de la reducción de jornada (Art. 37.6)	<p>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.</p> <p>El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>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 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.</p>	<p>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. 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.</p> <p>El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 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.</p> <p>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 art. 139 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social.</p>

Vacaciones anuales (Artículo 38 ET)		
CONCEPTO	ET 2001	ET 2012 actualizado por la disposición final 1ª del RDL 3/2012
Calendario de vacaciones. Disfrute de las vacaciones pendientes debidas a una incapacidad temporal (Art. 38.3)	<p>3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan 2 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>3. =, pero se refiere a los artículos 48.4 y 48.bis, y añade:</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 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.</p>

Disposición final 6ª. Acreditación de situaciones legales de desempleo que provengan de despido colectivo, o suspensión del contrato y reducción de jornada.

Se añade una nueva disposición adicional quincuagésimo cuarta al Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

«Disposición adicional 54ª. Acreditación de situaciones legales de desempleo que provengan de despido colectivo, o suspensión del contrato y reducción de jornada.

Las situaciones legales de desempleo [...] que se produzcan al amparo de lo establecido, respectivamente, en los artículos 51 y 47 ET, **se acreditarán mediante:**

a) Comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en los artículos 51 o 47 ET. 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 en todo caso coincidente o posterior a la fecha en que se comunique 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.

b) El acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial definitiva. 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 ET, 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.»

8.- FUENTES

En este apartado se recogen las referencias a lo que han sido las principales fuentes de información a la hora de la elaboración de este documento, así como algunas otras que pueden ser de interés para ampliar información.

REFERENCIAS OFICIALES

BOE 11/02/2012 – RDL 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076

BOE 06/02/2012 – II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-1778

La Moncloa – Consejo de Ministros – El Gobierno aprueba la reforma del mercado laboral

<http://www.lamoncloa.gob.es/ConsejodeMinistros/Resumenes/2012/100212-consejo.htm>

COMPARATIVAS

Comparativa RDL 3/2012 – Alonso&Ros – Asesoría jurídica

<http://www.graduadosocial.net/web/laboral/332-reforma-laboral-2012-modificaciones-al-estatuto-de-los-trabajadores-.html>

http://www.graduadosocial.net/web/imagenes/docs/laboral/Modificaciones_ET_primera_reforma_laboral_2012_02_20.pdf

Comparativa RDL 3/2012 – Lex Nova – Editorial especializada en temas jurídicos

<http://portaljuridico.lexnova.es/temp/201203120074772084.pdf>

Comparativa RDL 3/2012 – CCOO – Sección Sindical Estatal de la Seguridad Social

<http://www.fsc.ccoo.es/comunes/temp/recursos/99922/doc91019.pdf>

http://www.vigilantesccooull.es/imagenes/fbfiles/files/ESTU_RDLEY_3_2012.pdf

ANÁLISIS Y OPINIÓN

Presentación «¿Conoces la nueva reforma laboral?» (RECOMENDADA)

<http://www.slideshare.net/koba267/reforma-laboral-11828692>

<https://docs.google.com/presentation/d/1bF6H0VJgGlnWua2pszulR6fxyr8iNorp6wIjya5w7ko/edit?pli=1#slide=id.p14>

Laboro – Artículos sobre la Reforma Laboral 2012 (RECOMENDADOS)

<http://laboro-spain.blogspot.com/search/label/Reforma+laboral+2012>

CCOO – Análisis jurídicos del RDL 3/2012 (RECOMENDADOS)

Nota de urgencia del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO: http://blog.comfia.net/gallery/21/InformeJuridicoRDL_3-2012.pdf

Informe jurídico realizado por varios gabinetes jurídicos de CCOO: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/doc94199.pdf>

Cadena SER – Audios del programa «Hora 25» (RECOMENDADOS)

Hora 25 – 13/2/2012 – Análisis de la Reforma Laboral 2012: <http://www.youtube.com/watch?v=vDyGj8h4JF4>

Hora 25 – 20/2/2012 – Las caras de la Reforma Laboral 2012 (demoledor): <http://www.youtube.com/watch?v=QYeDQokD-aE>

Libro electrónico «Los efectos de la reforma laboral sobre los derechos de los trabajadores»

<http://www.ccoo.es/libros/reforma/bienvenida.do>

Universidad de Sevilla – Dpto. Derecho del Trabajo y SS – Documentación sobre la Reforma Laboral 2012

<http://departamento.us.es/dtss/materiales-alumnos-reforma-2012.html>

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ACTUALIZADO

BOE – Legislación consolidada – Estatuto de los trabajadores – Texto refundido actualizado hasta el RDL 3/2012 (referencia oficial)

http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/act.php?id=BOE-A-1995-7730&tn=1&p=20120211&accion=Elegir

UGT – Federación de Servicios Públicos (FSP) – ET actualizado al RDL 3/2012, con información adicional al final del documento

<http://ugtmadrid112.files.wordpress.com/2012/02/estatuto-de-los-trabajadores-actualizado-11-febrero-2012.pdf>

<http://ugtsecsindicalsecuritasvic.blogspot.com/2012/02/estatuto-de-los-trabajadores-actualizad.html>

CCOO – Federación de industrias textil-piel, químicas y afines (fiteqa) – ET actualizado al RDL 3/2012

<http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/temp/recursos/29/1172539.pdf>

9.- BIBLIOGRAFÍA

Actualmente sólo se puede encontrar un libro con la redacción del Estatuto de los Trabajadores actualizada según el RDL 3/2012, que es el de la editorial valenciana Tirant lo Blanch.

No obstante, en pocos meses, es de esperar que vayan apareciendo en el mercado más alternativas, como, por ejemplo, el excelente libro «Tus derechos en el trabajo» de [Laboro](#), o el manual de la editorial [Tecnos](#).

- Título:** Estatuto de los trabajadores. 12ª edición.
Autores: [Ángel Blasco Pellicer](#) (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Universidad de Valencia.
Editorial: Tirant lo Blanch. Valencia, España. (www.tirant.com)
Fecha: Febrero de 2012.
ISBN-13: 978-84-900-4765-1.
Edición: 12ª edición. Encuadernación rústica (tapa blanda).
12 cm ancho × 17 cm alto (edición en bolsillo).
236 páginas.
- Web oficial:** <http://www.tirant.com/detalle?articulo=9788490047651>
Descripción: El siguiente libro sirve como referencia a cualquier trabajador que quiera tener a mano la redacción actualizada del Estatuto de los Trabajadores para una consulta rápida, cómoda y detallada del texto de la legislación laboral más importante y trascendental.
La redacción del Estatuto de los Trabajadores que incluye el libro viene con las modificaciones introducidas por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, resaltando con texto a dos colores los artículos modificados.
- Comentario:** Ideal como libro de referencia para acudir simplemente al texto del Estatuto de los Trabajadores.
Es una excelente edición de bolsillo, bien editada y con una gran relación calidad/precio.

