

## Base de Datos de Legislación

---

**RESOLUCIÓN DE 15 DE FEBRERO DE 2012, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, POR LA QUE SE DETERMINA LA FORMA Y PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES Y DE TRAMITACIÓN PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS ECONÓMICAS DE ACOMPAÑAMIENTO POR LA PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA DE RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS QUE AGOTEN SU PROTECCIÓN POR DESEMPLEO, ESTABLECIDAS EN EL REAL DECRETO-LEY 1/2011, DE 11 DE FEBRERO.**

---

### Sumario:

- **Artículo primero.** Objeto y ámbito de aplicación.
- **Artículo segundo.** Régimen de concesión de las ayudas económicas de acompañamiento.
- **Artículo tercero.** Personas beneficiarias.
- **Artículo cuarto.** Obligaciones de las personas beneficiarias.
- **Artículo quinto.** Ayuda económica de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional.
- **Artículo sexto.** Solicitud de la ayuda económica de acompañamiento.
- **Artículo séptimo.** Documentación.
- **Artículo octavo.** Instrucción y resolución.
- **Artículo noveno.** Liquidaciones y abonos mensuales de la subvención.
- **Artículo décimo.** Pago de las ayudas.
- **Artículo undécimo.** Pérdida del derecho a la percepción de la ayuda económica de acompañamiento.
- **Artículo duodécimo.** Reintegros.
- **DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.** Control, seguimiento y evaluación.
- **DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.** Normativa aplicable.
- **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.** Entrada en vigor.

El Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas dispuso en su artículo 2 la aprobación de un programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Asimismo, y como parte del programa, dicho Real Decreto-Ley contempla expresamente ayudas económicas de acompañamiento para el proceso de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación por desempleo.

En el citado artículo 2 del Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, se establecía una duración del programa de seis meses desde su entrada en vigor, finalizando sus efectos el día 15 de agosto de 2011.

El Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, prorrogó por un periodo de seis meses la aplicación del mencionado programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación por desempleo.

Por Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit, se ha prorrogado lo establecido en el artículo 6 del citado Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, por un nuevo periodo de seis meses, a efectos de la aplicación del mencionado programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación por desempleo.

De acuerdo con el artículo 2 del Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal desarrollar el procedimiento de concesión y pago de las ayudas, y la disposición final segunda de este Real Decreto-ley, faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de su competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para el desarrollo de dicha norma.

Por ello, en virtud de dicha habilitación se dicta la presente resolución.

**Artículo primero.** Objeto y ámbito de aplicación.

1. Esta resolución tiene por objeto determinar la forma y plazos de presentación de las solicitudes, así como la tramitación y pago de las ayudas establecidas en el artículo 2 del Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero y prorrogadas por el artículo 6 del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, prorrogado a su vez por la disposición adicional decimotercera del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit.

2. Esta resolución será de aplicación en todo el territorio nacional.

**Artículo segundo.** Régimen de concesión de las ayudas económicas de acompañamiento.

1. El Servicio Público de Empleo Estatal será el encargado de la concesión y pago de las ayudas económicas de acompañamiento, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 13.h).4.ª de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, las cuales se tramitarán en régimen de concesión directa, según lo establecido en el artículo 2.7 del Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero.

2. La financiación de estas ayudas se realizará con cargo al subconcepto 482.26 *Ayudas para la recualificación profesional de las personas que hayan agotado la protección por desempleo* del presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal.

3. Estas ayudas podrán ser objeto de justificación para su cofinanciación por el Fondo Social Europeo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa nacional y comunitaria.

4. Las ayudas para la recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo serán compatibles con cualquier otro tipo de rentas mínimas, salarios sociales o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las Administraciones Públicas que pudiera percibir la persona beneficiaria, siempre que el importe de éstas sumado al de la ayuda mencionada no supere, en cómputo mensual, el importe del 75 % del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

En caso de superar este límite, el importe de la ayuda regulada en la presente norma se minorará hasta que el conjunto de rentas percibidas por la persona beneficiaria no supere el límite establecido en este artículo.

Asimismo, serán compatibles con las ayudas de transporte, manutención y alojamiento por asistencia a acciones de formación para el empleo establecidas en su normativa reguladora, no siendo computables como rentas a los efectos de esta ayuda.

5. Las ayudas para la recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo serán incompatibles con el trabajo por cuenta propia o ajena, así como con las prestaciones sociales de carácter económico que resulten igualmente incompatibles con el trabajo.

**Artículo tercero.** Personas beneficiarias.

1. Podrán ser beneficiarias de este programa las personas desempleadas por extinción de su relación laboral que, desde el 16 de febrero de 2012 hasta el 15 de agosto de 2012, ambos inclusive, agoten la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tengan derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo establecidos en el artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, o bien agoten alguno de estos subsidios incluidas sus prórrogas, y que estén inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo.

No podrán percibir las ayudas reguladas en este programa las personas que hubieran percibido la prestación extraordinaria del programa temporal por desempleo e inserción, ni las personas que hubieran sido o pudieran ser beneficiarias del programa de recualificación profesional de las

personas que agoten su protección por desempleo en los términos establecidos en el [Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero](#) incluida su prórroga, contemplada en el [Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto](#), ni las que hubieran agotado o pudieran tener derecho a la renta activa de inserción, ni que hubieran agotado la renta agraria o el subsidio por desempleo, ambos a favor de las personas trabajadoras eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Por tanto, de acuerdo con lo anterior, no podrán recibir las ayudas reguladas en este programa las personas que hubieran sido o pudieran ser beneficiarias de ayudas en aplicación de la Resolución de 15 de febrero de 2011, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación para la concesión de ayudas económicas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, establecidas en el [Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas](#) y en la Resolución de 30 de agosto de 2011, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación para la concesión de ayudas económicas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, establecidas en el [Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, y prorrogadas por el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto](#).

Las personas beneficiarias de este programa deberán carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 % del salario mínimo interprofesional excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. Se computarán como rentas el importe de los salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas concedidas por otras Administraciones Públicas.

A estos efectos, aunque la persona solicitante carezca de rentas, en los términos anteriormente establecidos, si tiene cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores de esa edad con una discapacidad de al menos el 33 % o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas previsto en el párrafo anterior, cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluida la persona solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 % del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

2. No podrán obtener la condición de beneficiarias aquellas personas en quienes concurra alguna de las circunstancias a que se refiere el [artículo 13, apartado 2, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones](#).

3. Cada persona podrá obtener la condición de beneficiaria de las ayudas reguladas en este programa, una sola vez en todo el tiempo que dure el mismo.

#### **Artículo cuarto.** Obligaciones de las personas beneficiarias.

Las personas beneficiarias de esta ayuda quedarán sujetas a las obligaciones establecidas en esta resolución y a las dispuestas con carácter general en el [artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre](#). En todo caso, estarán obligadas a:

- a. Mantener la condición de persona desempleada inscrita como demandante de empleo durante todo el período en el que perciban esta ayuda, sin perjuicio de lo establecido en el artículo noveno de esta resolución.
- b. Participar en un itinerario individualizado y personalizado de inserción, que contemple el diagnóstico sobre su empleabilidad, así como en las acciones de políticas activas y de búsqueda de empleo que les propongan los Servicios Públicos de Empleo y aceptar la colocación adecuada que les sea ofrecida, sin perjuicio de lo establecido en el artículo noveno de esta resolución.
- c. Aportar la información y documentación que se les requiera tanto durante la instrucción del procedimiento, como durante el desarrollo de la actividad, a efectos de acreditar los requisitos exigidos para acceder a las subvenciones y mantener, en su caso, el derecho a la percepción de las mismas.
- d. Comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal la percepción de rentas, de cualquier naturaleza, que modificaran el importe de las percibidas en el momento en que solicitó la ayuda.

**Artículo quinto.** Ayuda económica de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional.

1. La finalidad de esta ayuda es la de reforzar y facilitar la participación de las personas desempleadas en el programa de recualificación profesional.

2. La cuantía mensual de esta ayuda será del 75 % del IPREM vigente en cada momento hasta un máximo de 6 meses desde la solicitud de la misma, con independencia de cualquier tipo de interrupción en la percepción de la ayuda, pudiendo verse además minorada en su importe en las circunstancias establecidas en el apartado 4 del [artículo segundo](#) de esta resolución.

**Artículo sexto.** Solicitud de la ayuda económica de acompañamiento.

1. El procedimiento se iniciará, mediante solicitud de la persona interesada, utilizando el modelo que establezca el Servicio Público de Empleo Estatal, dirigida a la persona titular de la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal y será presentada en las Oficinas de Prestaciones de este organismo. Asimismo, se podrá presentar en cualquiera de los lugares previstos en el [artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común](#).

2. La solicitud incluirá la declaración responsable de la persona solicitante respecto a:

- Acreditación del cumplimiento de obligaciones por reintegro de subvenciones.
- Acreditación de no estar incurso en ninguna de las prohibiciones previstas en el [artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre](#).
- Acreditación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

Asimismo, la solicitud de esta ayuda incluirá la autorización al Servicio Público de Empleo Estatal para la verificación y cotejo de cualquier dato de carácter personal o económico que sea necesario para la concesión de las ayudas económicas de acompañamiento o para el mantenimiento de su percepción.

3. La solicitud deberá realizarse en el plazo máximo de dos meses desde la fecha en que hubieran agotado el derecho a la prestación mencionado en el apartado 1 del [artículo tercero](#). Si la solicitud se presentara fuera de este plazo, se denegará, previa resolución dictada en los términos previstos en el [artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre](#).

**Artículo séptimo.** Documentación.

Las solicitudes se presentarán con la siguiente documentación, en original o fotocopia compulsada, que será cotejada por el empleado público que reciba la misma:

- a. Justificante de los ingresos obtenidos en el mes anterior a la solicitud, tanto por la persona solicitante como, en su caso, el cónyuge y/o hijos que se mantengan en el momento de efectuar la misma.

En el supuesto de que la persona solicitante tuviera la consideración de víctima de violencia de género o doméstica, no deberá aportar justificación de los ingresos obtenidos por el cónyuge o hijo agresor.

En los casos de separación matrimonial o divorcio no será necesario presentar documentación relativa a los ingresos, sino que se aportará la sentencia y/o convenio regulador donde figure la cantidad por pensión alimenticia a favor de los hijos y, en su caso, de la pensión compensatoria.

- b. Cualquier otra documentación que pueda requerir el Servicio Público de Empleo Estatal.

**Artículo octavo.** Instrucción y resolución.

1. La instrucción del procedimiento de concesión de la ayuda económica de acompañamiento corresponderá a la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal. Previamente a la

resolución se verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos para la subvención y se requerirá a la persona interesada, en su caso, la aportación de la documentación complementaria que fuera precisa, en el plazo de diez días. Si la persona solicitante no aportara la documentación requerida se le tendrá por desistida de su solicitud, previa resolución dictada en los términos previstos en el [artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre](#).

Tanto los requisitos de inicio de un itinerario personalizado de inserción, como la participación en el mismo se verificará a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. A estos efectos se considerará que la persona solicitante ha iniciado un itinerario personalizado de inserción, cuando tenga asociado y en estado de activo un itinerario personalizado de empleo (código 170) y adicionalmente se considerará que participa en éste cuando exista un servicio asociado al mismo en estado de activo o en tramitación, indicando además sus fechas de inicio y en su caso de finalización, así como los días en los que no se ha producido participación efectiva de la persona beneficiaria.

Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas deberán informar al Servicio Público de Empleo Estatal de cualquier incumplimiento en la participación efectiva en las acciones y medidas de los itinerarios personalizados de empleo de las personas beneficiarias de las ayudas reguladas en el presente procedimiento, tan pronto como ésta se produzca.

El expediente de concesión de estas ayudas incluirá un certificado o informe del órgano competente de la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, en el que conste que de la información que obra en su poder se desprende que las personas beneficiarias cumplen todos los requisitos necesarios para acceder a la misma.

2. La persona titular de la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, por delegación de la persona titular de la Dirección General de dicho Organismo, resolverá sobre la concesión o denegación de la ayuda. La resolución se dictará y notificará en el plazo máximo de tres meses a contar desde la fecha de la solicitud. Transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución, podrá entenderse desestimada por silencio administrativo la solicitud presentada, siendo de aplicación a este procedimiento lo establecido en el [artículo 25.5 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre](#).

Asimismo, la persona titular de la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, por delegación de la persona titular de la Dirección General de dicho Organismo, procederá a la aprobación y compromiso del gasto, reconocimiento de la obligación y ordenación del pago de estas ayudas.

La persona titular de la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, dispondrá la acumulación de los procedimientos de concesión de estas ayudas, dictando una resolución de concesión con carácter mensual, que deberá ser fiscalizada de conformidad con anterioridad a su firma. Esta resolución, que deberá ser objeto de publicación en el *Boletín Oficial* de cada provincia, expresará la relación de solicitantes para los que se propone la concesión de la subvención y su cuantía.

Las resoluciones que denieguen la concesión de estas ayudas se notificarán de acuerdo a lo previsto en los [artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre](#).

La resolución que ponga fin al procedimiento no pondrá fin a la vía administrativa, de conformidad con el [artículo 82 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social](#), por lo que contra la misma se podrá interponer recurso de alzada ante la persona titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

**Artículo noveno.** Liquidaciones y abonos mensuales de la subvención.

1. La subvención se abonará mediante el sistema de nóminas mensuales por meses vencidos, de treinta días, prorrateándose las cantidades en caso de existir períodos inferiores al mes, previa verificación por el Servicio Público de Empleo Estatal, o acreditación por la persona interesada, en su caso, de variación de los requisitos para el acceso a esta subvención contemplados en el artículo tercero, así como las posibles incidencias que afecten a la ayuda.

A todos los efectos, si no hubiera comunicación de la persona que modifique la información aportada en la solicitud, se considerará que las condiciones comprobadas en la misma se mantienen en el momento de tramitar el pago, con excepción de su participación en los servicios asociados al itinerario personalizado de inserción, que deberá ser objeto de comprobación con anterioridad a incluir a ésta en cada una de las nóminas mensuales a las que pudiera tener derecho. Esta comprobación se realizará a través de la información existente en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, en el momento de elaborar cada nómina.

2. El Servicio Público de Empleo Estatal abonará la ayuda para la recualificación profesional, desde la fecha de inclusión efectiva en este programa. A estos efectos se considera que la fecha de inclusión efectiva en este programa es la fecha de solicitud de esta ayuda siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el apartado primero del artículo octavo de esta resolución.

A partir de la fecha de inicio del primer servicio asociado al itinerario personalizado de inserción se descontarán las cantidades que correspondan por los días que no exista participación de la persona beneficiaria en alguno de los servicios incluidos en el itinerario, con excepción del supuesto de maternidad o paternidad en cuyo caso no se efectuará ningún descuento por este motivo.

Asimismo, se descontarán proporcionalmente las cantidades que correspondan por los días que no se mantenga la inscripción como persona demandante de empleo por causa de colocación de la persona beneficiaria, así como durante los días de prestación económica por incapacidad temporal a la que pudiera acceder a partir del cese en dicha colocación.

Las personas beneficiarias mencionadas en el párrafo anterior, percibirán de nuevo esta ayuda, desde el momento en que se inscriban como personas demandantes de empleo, siempre que cumplan con los requisitos del apartado primero del artículo octavo y se encuentren dentro del plazo máximo establecido en el artículo quinto.

3. El órgano encargado del seguimiento incorporará al expediente la liquidación correspondiente así como un certificado que acredite que no ha existido comunicación del beneficiario que implique alteración de las declaraciones responsables efectuadas en la solicitud.

4. Para proceder al pago de la ayuda, cada Dirección Provincial comenzará a elaborar la nómina, con la información obtenida del aplicativo informático existente a estos efectos, el día 5 o primer día hábil posterior del mes siguiente.

#### **Artículo décimo.** Pago de las ayudas.

1. El pago de las ayudas para la recualificación profesional se hará mediante transferencia bancaria a favor de las personas beneficiarias.

2. Los libramientos para atender los abonos mensuales de estas ayudas se expedirán a favor de la habilitación provincial, que actuando como agente mediador ordenará el pago efectivo a los beneficiarios, instrumentándose a través del correspondiente documento contable ADOP o en su caso OP.

3. A tales efectos, deberán remitirse a las respectivas habilitaciones los libramientos, acompañados de las nóminas o documentación que justifique su expedición. Las habilitaciones cursarán oportunamente a las entidades de crédito las correspondientes órdenes en las que figurarán los datos sobre identificación de los beneficiarios y sus cuentas, así como los importes a transferir.

4. Las habilitaciones formarán una cuenta justificativa de los pagos efectuados con cargo a cada libramiento mensual que hayan recibido. La estructura de la citada cuenta seguirá el modelo previsto en la Resolución de 31 de octubre de 1997, de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se establecen las cuentas justificativas a rendir por los cajeros de pagos especiales, con las adaptaciones derivadas de las especialidades del procedimiento de pago regulado en la presente resolución.

A las citadas cuentas justificativas se unirán los siguientes documentos:

- a. Nómina liquidada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo noveno de esta resolución.

- b. Relación de beneficiarios, con la documentación justificativa del pago efectuado, transferencias ordenadas y relación de perceptores debidamente diligenciada por el banco y detalle de las que no hayan podido realizarse.
- c. Documento bancario acreditativo del reintegro a la cuenta del Banco de España abierta a nombre del Servicio Público de Empleo Estatal que corresponda a cada provincia.

Las habilitaciones remitirán las cuentas justificativas al órgano que reconoció la obligación, dentro del mes siguiente a aquel en que se produjo el pago de las ayudas. Recibidas las cuentas por el citado órgano, éste procederá a su examen y remisión a la Intervención Delegada cuya competencia orgánica o territorial corresponda con la del órgano que reconoció la obligación, al objeto de posibilitar las actuaciones de control.

Examinadas las cuentas por la correspondiente Intervención, se devolverán al mismo órgano para que proceda, en su caso, a su aprobación.

**Artículo undécimo.** Pérdida del derecho a la percepción de la ayuda económica de acompañamiento.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo noveno de esta resolución:

1. El incumplimiento injustificado de las obligaciones establecidas en las letras a) y b) del artículo cuarto dará lugar a la pérdida de la condición de persona beneficiaria de estas ayudas, cuando así lo determine la persona responsable de realizar el seguimiento del itinerario personalizado de inserción. Esta situación se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal a efectos de que la persona titular de la Dirección Provincial, por delegación de la persona titular de la Dirección General dicte la oportuna resolución.
2. El incumplimiento injustificado de las obligaciones establecidas en las letras c) y d) del artículo cuarto dará lugar a la pérdida de la condición de persona beneficiaria de estas ayudas, cuando así lo determine el Servicio Público de Empleo Estatal. A estos efectos la persona titular de la Dirección Provincial, por delegación de la persona titular de la Dirección General dictará la oportuna resolución.
3. En los dos supuestos anteriores, con carácter previo a dictar la oportuna resolución, se dará un plazo de diez días al interesado para que formule las alegaciones que considere oportunas.

**Artículo duodécimo.** Reintegros.

La persona titular de la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, por delegación de la persona titular de la Dirección General de este organismo, procederá al inicio del procedimiento de reintegro regulado en los [artículos 36 y siguientes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre](#), siempre que se diera alguna de las circunstancias previstas en el [artículo 37 de esa norma](#).

**DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.** Control, seguimiento y evaluación.

1. El Servicio Público de Empleo Estatal realizará cuantas acciones sean necesarias para el seguimiento y evaluación de la ayuda económica de acompañamiento, reguladas en esta norma, tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo.
2. El Servicio Público de Empleo Estatal facilitará información a sus correspondientes órganos de participación sobre las subvenciones reguladas en esta norma, en los términos previstos en la normativa reguladora de dichos órganos.
3. El Servicio Público de Empleo Estatal establecerá los mecanismos necesarios de coordinación e intercambio de información con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.** Normativa aplicable.

En lo no previsto en esta resolución, será de aplicación la [Ley 38/2003, de 17 de noviembre](#), y el [Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de dicha Ley](#), salvo en lo que afecte a la aplicación de los principios de publicidad y concurrencia, y la [Ley 30/1992, de 26 de noviembre](#).



## DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Entrada en vigor.

Esta resolución entrará en vigor el mismo día de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

Madrid, 15 de febrero de 2012.

La Directora General del Servicio Público de Empleo Estatal,

Reyes Zatarain del Valle.

---

### La reforma laboral del 10F

---

## RESUMEN DE LA REFORMA

No se trata ahora de desmenuzar el contenido íntegro de la norma, sino de resaltar los aspectos que parecen más relevantes:

- **Apoyo a pymes.** El [RDL 3/2012](#) considera que estas empresas soportan con mayor dificultad las cargas laborales y atiende a su dimensión para aligerar algunas de ellas.
  - < 250 trabajadores: importantes reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje.
  - < 50 trabajadores: contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, con posibilidad de incentivos fiscales y bonificaciones en las cuotas, siendo aplicables éstas también a la transformación de contratos en indefinidos.
  - < 25 trabajadores: racionalización de la responsabilidad del FOGASA, que se limita al resarcimiento de parte de las indemnizaciones por extinciones de contratos indefinidos que no hayan sido declaradas improcedentes.
- **Modernización.**
  - Se dan pautas lógicas y acordes con los nuevos tiempos para el trabajo a distancia (viejo trabajo a domicilio), aceptando la compatibilidad del trabajo presencial con el online, sin menoscabo de derechos.
  - Se incentiva la formación del trabajador, mediante la "cuenta" personal (en la que se recogerá la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida activa), los periodos de adaptación, o el reconocimiento de un permiso retribuido de 20 horas anuales (para trabajadores con más de un año de antigüedad; la formación debe estar vinculada al puesto de trabajo). La norma quiere evitar que un cambio tecnológico o de otro tipo suponga el despido del trabajador, así como fortalecer la preparación profesional de los trabajadores.
  - Se refuerza el derecho a la formación: se exige que el empresario, cuando lleve a cabo una modificación técnica a la que se deba adaptar el trabajador, le ofrezca un curso para que pueda formarse. Dicho periodo formativo suspende el contrato y el trabajador cobra su salario. Únicamente se podrá despedir al trabajador por falta de adaptación si antes se ha facilitado esta formación sin resultados.
  - Se permitirá además que los centros y entidades de formación acreditados puedan ejecutar directamente los planes de formación a nivel estatal y autonómico.
- **Fomento del empleo estable y de la formación.**
  - Desaparece el contrato indefinido de fomento y, en su lugar, se crea otro también indefinido de apoyo a los emprendedores, para empresas de menos de 50 trabajadores, con período de prueba de un año (que en el trámite parlamentario debería reducirse sensiblemente), importantes incentivos fiscales y bonificaciones de cuotas (si se mantiene la contratación al menos 3 años) y, si el trabajador venía percibiendo una prestación contributiva de desempleo, posibilidad de compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25% de la



cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.

- o Se pretende dar prioridad a la colocación. A tal fin, se permite a las ETT (y a las que están en curso administrativo de serlo) actuar como agencias privadas de colocación con una mera declaración responsable de cumplir con una serie de requisitos.
- o El fin de la suspensión de la aplicación de las reglas que penalizan el encadenamiento de contratos temporales (art. 15.5 ET) se adelanta a enero de 2013.
- o En materia de formación, desaparece el monopolio de las organizaciones empresariales y sindicatos más representativos y se da entrada a otros centros y entidades de formación debidamente acreditados.
- o Mediante una pirueta jurídica, los planes de formación vuelven a ser estatales, pero su gestión se encomienda a las Comunidades Autónomas.

- **Negociación colectiva.**

- o Posibilidad de revisión del convenio durante su vigencia: no a través de la Comisión Paritaria, sino de la negociadora.
- o Posibilidad de descuelgue en materia salarial y en otras: tiempo de trabajo (jornada, horario, distribución, turnos), remuneraciones (sistema, cuantía), sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias. Se mantienen las causas (económicas...) y la exigencia de que sea pactado o arbitrado. Se abandona el camino de las modificaciones sustanciales y se acude al del descuelgue.
- o En caso de que no exista acuerdo sobre el descuelgue, las partes irán a la solución extrajudicial de conflictos y, en su caso, al arbitraje si lo han pactado en el convenio colectivo. De no ser así, una de las partes elevará el desacuerdo a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos nacional o sus equivalentes autonómicos, que nombrará un árbitro que resolverá en un máximo de 25 días.
- o Se otorga primacía al convenio de empresa, que es inatacable por los superiores en un conjunto amplio de materias.
- o Ultraactividad: máximo dos años. Pero al finalizar, lo que sucede es que se aplica el convenio de ámbito superior (si existe).
- o Plazo de un año para acomodarse al nuevo sistema de clasificación profesional basado en grupos.
- o Contenido mínimo: no se hace referencia al plazo máximo para el inicio de las negociaciones, la duración máxima de éstas, la necesidad de adhesión a acuerdos para solución extrajudicial, las funciones específicas de la Comisión Paritaria, adopción de medidas de flexibilidad interna, etc.

- **Flexibilidad interna.**

- o En cuanto a la clasificación profesional, movilidad funcional y distribución irregular de la jornada: lo ya indicado.
- o Tanto para la movilidad geográfica como para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, las causas son más genéricas y se desvinculan de la finalidad exigida tradicionalmente. Se habla de las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa".
- o Se reconocen posibles prioridades de permanencia adicionales a la de los representantes: trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.
- o En modificaciones sustanciales, se reduce el plazo de preaviso de 30 a 15 días, se contempla expresamente la modificación de la "cuantía salarial", junto a la estructura del salario; se reduce de 30 a 7 días el plazo efectividad en caso de que la colectiva de adopte sin acuerdo.
- o Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas: desaparece la autorización administrativa, salvo fuerza mayor; en caso de acuerdo, se mantiene la presunción de que concurren las causas y, consiguientemente, se limitan las posibilidades de impugnación; se establecen medidas de apoyo a través de bonificaciones y coordinación con el desempleo; no se aplica al sector público.
- o Reducción de jornada
- o La pasividad o el "bloqueo" de los convenios no pueden impedir que la empresa tome decisiones relevantes en materia de clasificación profesional (ahora por grupos, no por categorías), vincule salarios a productividad/resultados, disponga, si lo precisa, de un porcentaje mínimo de jornada irregular (5%), se descuelgue no solo del salario sino también del tiempo trabajo, del sistema de trabajo, de las funciones, de las mejoras voluntarias, etc.

- **Despido improcedente.**

- o Cambios muy relevantes. En despido improcedente con indemnización, el desempleo se percibe "con efectos desde la fecha de cese efectivo".
- o Aunque los salarios de tramitación se suprimen con carácter general, se deroga el art. 105.3 LRJS para permitir a la empresa defender la procedencia del despido que fue impugnado pese a haberse reconocido la improcedencia del mismo.
- o Se mantienen salarios trámite en los supuestos de nulidad, donde la readmisión es forzosa, en los casos en que la empresa opte por la readmisión (y readmita efectivamente) o cuando se trata de un representante de los trabajadores que opta por ésta.
- o A partir de la reforma, se generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido que será de 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente, con un máximo de 24 mensualidades.
- o De este modo, se abonarán 33 días año con máximo de 24 meses para contratos nuevos. Para contratos anteriores a 12 de febrero de 2012, se impone un doble módulo (45 días con máximo de 42 meses teóricos para los servicios prestados hasta 12 de febrero de 2012; 33 días con máximo de 24 meses para servicios prestados a partir del 12 de febrero de 2012), con máximo de 720 días, salvo que el módulo privilegiado sea superior (hasta 42 meses).
- **Despidos económicos ("flexibilidad externa").**
  - o Despidos colectivos: desaparece la autorización administrativa y el procedimiento se centra en la negociación y en el plan social.
  - o En empresas de más de 50 trabajadores se exige, además, un plan de recolocación (outplacement) cuyo incumplimiento es constitutivo de infracción muy grave. Se introduce esta obligación para empresas que despidan a más de 100 trabajadores de articular un plan de recolocación externa diseñado para un periodo de, al menos, seis meses.
  - o Desaparece la referencia a la razonabilidad de la medida y a la acreditación de los resultados alegados.
  - o Se pretende dar seguridad jurídica vinculando la disminución persistente de los ingresos (como situación económica negativa) a pérdidas continuadas durante tres trimestres consecutivos.
  - o El procedimiento se simplifica notablemente: la autoridad laboral actúa de manera coordinada con la Inspección de Trabajo y con el Servicio Público de Empleo, pero no interviene en la decisión final.
  - o El Fondo de Garantía Salarial resarce a la empresa del abono de 8 días de la indemnización, pero solo en extinciones procedentes de contratos indefinidos en empresas de menos de 25 trabajadores.
  - o El control de los despidos se encomienda a las Salas de lo Social de los TSJ o de la AN, sin vías previas.
  - o Se reconoce la viabilidad jurídica de estos despidos en el sector público en casos de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente. Esta medida pretende facilitar el redimensionamiento de aquellas estructuras administrativas que crecieron desmesuradamente durante la fase de fuerte crecimiento económico y que no son sostenibles desde un punto de vista financiero en el momento actual, ni existe una previsión de que lo sean en los próximos años.
  - o Despidos por causas objetivas no económicas. La falta de adaptación exige a la empresa dar formación. En el despido por absentismo desaparece por fin la referencia al 2,5% del centro de trabajo.
- **Colaboración en la búsqueda urgente de empleo.**

Para sumar los esfuerzos urgentes de todos aquellos que pueden colaborar en la búsqueda de un puesto de trabajo, se autoriza a las Empresas de Trabajo Temporal, que cuentan con una amplia red de sucursales distribuidas por todo el territorio y con amplia experiencia en el mercado de trabajo, para actuar como agencias privadas de colocación. En ningún caso, las Empresas de Trabajo Temporal cobrarán a los trabajadores.

- **Modalidades contractuales: contrato para la formación y el aprendizaje.**
  - o Se eleva la edad máxima para tener acceso a este tipo de contrato, teniendo en cuenta la prolongación de los periodos de estudio y la elevada tasa de desempleo en el colectivo de menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo baje del 15%.
  - o Tras agotar un periodo de formación en una actividad, el trabajador podrá utilizar esta modalidad de contrato en otros sectores, lo que mejorará su empleabilidad y le permitirá una segunda oportunidad. Además, podrá recibir la formación en la propia empresa, si dispone de instalaciones y personal adecuado.

- **Lucha contra absentismo y fraude.**

- o Se impulsará que los desempleados que estén cobrando la prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios de colaboración con las Administraciones públicas.
- o Para combatir comportamientos individuales de absentismo injustificado que ocasionan a la empresa un elevado coste económico y organizativo. Se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador y la plantilla para justificar el absentismo como causa de despido. A partir de ahora solo se tendrá en cuenta el absentismo del trabajador.
- o Se mejorará la eficacia de la evaluación de la incapacidad temporal a través de las Mutuas de accidentes de trabajo.

## UNA BREVE OPINIÓN

La norma en cuestión es "de urgencia" pero en modo alguno improvisada. Presupone toda una concepción en aspectos clave de las relaciones laborales y deja a un lado habituales prejuicios o miedos; no se piensa en el qué dirán ni se busca favorecer a una sola de las partes. Es como si nuestro sistema laboral hubiera sido sometido a una auditoría y ahora se ejecutasen las recomendaciones del pertinente Informe sobre anomalías, incoherencias, proteccionismos excesivos e injustificados, discordancias, rigideces, etc.

Las novedades no propician la indiferencia. Basta ver las primeras reacciones desde medios patronales ("se trata de una reforma amplia, que incide sobre aspectos fundamentales y en la buena dirección, a la espera de los detalles técnicos") y contrastarlas con las sindicales ("una norma clasista que impone la confiscación violenta de espacios decisivos de poder contractual colectivo y de derechos laborales básicos ligados a las garantías de empleo"). Con el ánimo de contribuir a la generación de la propia opinión se exponen seguidamente algunas reflexiones y puntos de vista:

- El RDL aborda temas mayoritariamente coincidentes con los retocados durante los dos años anteriores, por lo que estamos ante una enmienda virtual a esa etapa.
- En varias cuestiones (contratos indefinidos de fomento, despido exprés, ultraactividad, ETT, tiempo parcial, formativos, etc.) actúa con claridad, desechando perifrasis.
- Se amplía y normaliza el contrato a tiempo parcial, que admite la realización de horas extras (además de las complementarias) en proporción a la jornada
- Remodela distintos bloques (colectivo, individual, procesal, Seguridad Social, Empleo, Jurisdicción) y es transversal.
- Mantiene la moda de convertirse en proyecto, generando regulación bifásica y claudicante.
- Funcionalmente es variado: modifica, concuerda, añade, retoca, innova, deroga, precisa, resucita, clarifica, remite, etc.
- Aborda ciertos tabúes (45 días/42 meses, salarios de tramitación, autorización administrativa, derechos adquiridos).
- Reduce la protección *clásica* frente al despido individual (indemnización, absentismo suficiente, consecuencias de reconocer la improcedencia, etc.). Más que la rebaja a 33 días (con transitoriedad enrevesada), destaca la casi supresión de los salarios de trámite si se abona indemnización (no basta la opción).
- Elimina intervencionismo administrativo en novaciones (traslados, suspensiones, reducciones de jornada, despidos), conservándolo para la fuerza mayor. Pero el papel de la Administración no se suprime sino que se transforma.
- La jurisdicción social apenas se ha estrenado como fiscalizadora de autorizaciones en los ERE (desaparece el objeto controlado); pero su nueva función es tanto o más decisiva.
- La norma redefine las causas económicas, con el claro propósito de restringir la discrecionalidad judicial, pero sería un error pensar que esta nueva identificación sobre su concurrencia (o la persistencia de las pérdidas) elimina el debate. Acierta con la relevancia del plan de recolocación.
- Simplifica la farragosa ordenación de algunos temas (contenido de convenios, modificaciones sustanciales, procedimiento de negociación, causas despidos económicos o análogos).
- Innovación en formación ocupacional ("cuenta" personal, periodos de adaptación, 20 horas anuales retribuidas, fin a la exclusividad de la gestión por agentes sociales) y teletrabajo.

- Deroga el contrato indefinido de fomento pero lo sustituye por otro de apoyo a los emprendedores, con un periodo de prueba anual quizá inconstitucional, que desnaturaliza su razón de ser.
- Moderniza aspectos que debían haber sido asumidos por la negociación colectiva (clasificación profesional por grupos, retribuciones vinculadas a resultados, jornada irregular, movilidad, descuelgues, ultraactividad bienal).
- El descuelgue se admite para más materias, pero sigue siendo causal y pactado (o arbitrado). La primacía del convenio de empresa es inatacable por los superiores (cautela coherente).
- Neutraliza ciertos criterios judiciales poco acordes con la flexiseguridad (causas modificativas o extintivas).
- Acaba con viejas incoherencias legislativas (modificación sustancial legal y contraria a la formación profesional, concurrencia de convenios prohibida y luego admitida).
- Dinamiza la intermediación en el empleo (ETT) y retoca (pero no elimina) las bonificaciones.
- Retoma el arbitraje obligatorio como solución última a ciertos conflictos de regulación. No consigue eliminar los recelos ante el mismo.
- Particulariza cuestiones de actualidad (expresa admisión de ERE en el ámbito público y en grandes empresas con beneficios, limitaciones retributivas o indemnizatorias en el sector financiero, caducidad de las vacaciones).
- Acentúa la dualidad entre trabajadores *blindados* (nulidad del despido si no hay procedencia) y ordinarios; es previsible un aumento de los primeros.
- No aparece el contrato único, ni el idealizado Fondo austríaco (reconduce acertadamente el papel del Fogasa), ni deroga el "contrato para la formación y aprendizaje" (remodelado).
- Concibe las medidas de flexibilidad interna como coadyuvantes de la estabilidad, reactiva el art 15.5 ET (sin afrontar las enormes dudas aplicativas de los torpes avatares normativos) y conserva medidas de apoyo (incluso reposiciones) a la suspensión cuando la empresa atraviesa dificultades.
- Desde la óptica de los derechos, elimina garantías históricas de los trabajadores (los 45 días de salario por año trabajado en las indemnizaciones por despido improcedente, el control administrativo en los ERE o en los traslados colectivos, los salarios de tramitación).
- Poniendo término a la larga espera (desde 1994 lo pedía el ET) se arrumba el muy consolidado concepto de categoría profesional, abriendo un paréntesis de adaptación.
- Permite a las empresas y a los representantes de los trabajadores negociar con libertad, sin el corsé de lo pactado "en la cumbre", con los peligros y ventajas que ello comporta.
- Aumenta las posibilidades de flexibilidad interna (descuelgues en más materias, movilidad funcional en el grupo, modificaciones sustanciales que permiten reducir el salario)
- Permite que las ETT (y aún las que están en trámite de serlo) actúen como agencias de colocación, privatizando aún más la intermediación en el mercado de trabajo.
- Realmente, abarata el despido, pero no tanto por la rebaja indemnizatoria del improcedente cuanto por la eliminación de los salarios de tramitación, en línea con lo hecho en 2002 durante unos meses.
- Fomenta el empleo y la contratación con bonificaciones e incentivos fiscales.

Los cambios están llenos de posibilidades interpretativas; la redacción de los preceptos es generalmente mejor que la precedente; la ordenación por bloques temáticos parece artificiosa; la extraordinaria y urgente necesidad que todo Real Decreto-Ley exige no concurre respecto de algunas materias; constituye un lógico reduccionismo de primera hora considerar a la norma meramente abaratadora y facilitadora del despido, del mismo modo que una ilusión pensar que *per se* generará masiva creación de empleo.

Es innegable que, como hicieran a [Ley 35/2010](#) o el [RDL 7/2011](#), moderniza y aborda cuestiones de actualidad, al tiempo que relevantes para el sistema de relaciones laborales. Al igual que entonces, la contestación sindical, la crítica de los estudiosos, el desdén de los observadores, la impugnación de otras fuerzas políticas o las reclamaciones empresariales son reacciones tan lógicas cuanto inocuas a la hora de examinar y aplicar una norma con rango de Ley que, por ello mismo, solo en la medida que sea declarada contraria a la Ley Fundamental por nuestro Tribunal Constitucional podría inaplicarse.

A la vista de las materias que se modifican y la intensidad de los cambios algunas voces están hablando de "un nuevo modelo de relaciones laborales", lo que sin duda es exagerado. Otra cosa es que estemos ante modificaciones de alcance emparentado con las del año 1994.

Quiere el [RDL 3/2012](#) que el trabajador abandone en buena medida su condición de contratante débil; que los sindicatos, aunque reforzados en la empresa, pierdan también –los más representativos- importantes prerrogativas: exclusividad en la formación, negociación sectorial; en fin, la Administración asume la mayoría de edad de la regulación de empleo y abandona controles propios de otra época (despidos colectivos, traslados).

Al eliminar cautelas, autorizaciones, prohibiciones, garantías, automatismos o generalizaciones, aumenta la importancia del asesoramiento técnico para todos los implicados. El papel de los Directores de Recursos Humanos, Graduados Sociales, Abogados u otros profesionales emparentados pasa a ser cada vez más decisivo porque la realidad depende cada vez menos de lo que digan las normas heterónomas y más de las prácticas, acuerdos o convenios.

## **APOYO: GUÍA (PARA EXPERTOS) DE SU CONTENIDO**

A continuación se expone el esquema sistemático de la norma; se trata de una guía para personas expertas en el estudio de leyes. Viene a ser como un sumario enriquecido de los contenidos por dominar y puede utilizarse como sumario de cualquier exposición o jornada.

### **I. ANTECEDENTES**

- Reformas de 2010 y 2012.
- Programa electoral del PP y Discurso de investidura.
- Acuerdos Sociales de 9 y 25 enero 2012.
- Comparecencia de la Ministra.

### **II. CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012**

- Extensión, contenido, estructura, funcionalidad.
- Vigencia, transitoriedades, concordancias.
- Cuestionamiento total o parcial.

### **III. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### **A. Descuelgue**

- o Ampliación concepto (no solo €): tiempo trabajo, remuneraciones, sistema de trabajo, funciones, mejoras voluntarias.
- o Causas económicas<sup>1</sup>.
- o Procedimiento: conforme 41.4 ET.
- o Acuerdo: presunción causas, alcance, notificación.
- o Desacuerdo: solución extrajudicial; posible activación de arbitraje.
- o Eficacia del laudo: acuerdo en período consultas; impugnación.

#### **B. Concurrencia**

- o Reformulación regla.
- o Prioridad aplicativa del convenio de empresa, inatacable, ampliable y mínima: salario, horas extras, turnos, tiempo de trabajo, clasificación profesional, modalidades contratación, conciliación.

#### **C. Contenido Obligatorio**

- o Omite: plazo máximo inicio negociaciones, duración máxima negociaciones, necesidad adhesión a acuerdos para solución extrajudicial, funciones específicas de la Comisión Paritaria, medidas de flexibilidad interna, imposición 3 meses como mínimo para denuncia.

#### **D. Ámbito Temporal**

- o Posibilidad de "revisión" durante la vigencia.
- o Ultraactividad: máximo dos años; eventual aplicación de convenio de ámbito superior.
- o El caso de los convenios ya denunciados: dos años desde 12-2-12.

### **IV. ACCESO AL EMPLEO y FORMACIÓN PROFESIONAL**

- Las ETT como agencias privadas de colocación. Transitoriedad para las provisionalmente autorizadas.
- Potenciación de las entidades formativas.

## V. EMPLEO, DESEMPLEO Y EMPLEABILIDAD

- A. Formación Profesional para el Empleo
  - o Papel de "centros y entidades debidamente acreditados".
- B. Incentivos por Transformación a Indefinidos
  - o Bonificaciones por transformación prácticas, relevo, anticipados.
  - o Requisitos empresas (<50).
  - o Contratados: objetivo prioritario para recualificación.
- C. Desempleo
  - o Surgimiento inmediato tras despido (sin referencia a salarios trámite).
  - o En despido improcedente con indemnización, el desempleo se percibe "con efectos desde la fecha de cese efectivo".
  - o Múltiples cambios de concordancia con innovaciones contractuales.
  - o Capitalización.
- D. Fomento Del Empleo
  - o Revitalización de normas cuasi derogadas: medidas de ámbito estatal.

## VI. MODALIDADES CONTRACTUALES

- A. Tiempo Parcial
  - o Horas extras en proporción.
  - o Régimen de Seguridad Social (DF 9ª).
- B. Apoyo a Emprendedores
  - o Contrapartida: derogación indefinido fomento empleo.
  - o Requisitos subjetivos (<50) y objetivos (indefinido, TC).
  - o Prohibiciones: despidos objetivos improcedentes o despidos colectivos en seis meses precedentes; amnistía para anteriores a 12.2.12.
  - o Régimen jurídico: período de prueba "de un año en todo caso".
  - o Beneficios empresariales: incentivos fiscales y bonificaciones. *Conditio sine qua non*: tres años mantenimiento contrato.
- C. Formación y Aprendizaje
  - o Duración ampliada (12 a 36 por 6 a 24) y modificable (entre 6 y 36).
  - o Edad: menores 30 años hasta desempleo baje del 15%.
  - o Posible reiteración para otra actividad u ocupación.
  - o Obligaciones formativas: en empresa o fuera.
  - o Trabajo efectivo a partir 12 meses: hasta 85% (antes 75%).
  - o Reducción de cotizaciones.
  - o Actividad formativa y financiación (Transitorias 7ª y 8ª).
- D. Trabajo a Distancia
  - o Desaparece "a domicilio". Concepto: preponderancia.
  - o Derechos: retributivos, formativos, acceso a presencialidad, colectivos, representativos.
- E. Fijeza
  - o Adelanto a enero 2013 de la reactivación del 15.5 ET. Problemas.

## VII. FLEXIBILIDAD INTERNA

- A. Clasificación Profesional Y Movilidad Funcional
  - o Sistema de clasificación profesional: por grupos.
  - o Asignación al trabajador: grupo profesional preponderante.
  - o Movilidad: omisión de categorías equivalentes.
  - o Un año para que los convenios se adapten a este sistema.
- B. Tiempo De Trabajo
  - o Si convenio o acuerdo no lo impiden: 5% jornada distribución irregular.
- C. Movilidad Geográfica
  - o Redefinición causas: mayor genericidad.
  - o Omisión condicionantes teleológicos de la medida.
  - o Desaparición facultad administrativa de posponerla hasta seis meses (y de la infracción administrativa muy grave concordante).
  - o Prioridades permanencia adicionales a la de los representantes.
  - o Impugnación obligada mediante modalidad procesal
- D. Modificaciones Sustanciales
  - o Redefinición causas: mayor genericidad.
  - o Omisión condicionantes teleológicos de la medida.
  - o Reducción (30 a 15 días) plazo preaviso en individuales.
  - o Desaparece mención al art. 50 ET.

- o Art 50: MSCT *sin respetar* art. 41 ET y contrarias a dignidad (omite FP).
  - o Reducción (30 a 7 días) plazo efectividad MSCT. colectiva sin acuerdo.
  - o Remisión MSCT de convenios colectivos al descuelgue.
  - o Impugnación obligada mediante modalidad procesal.
- E. Suspensión del Contrato
- o Inaplicación a sector público.
  - o Titularidad empresarial: consultas, sin autorización.
  - o Virtud del acuerdo: presunción causas, impugnación.
  - o "Decisión" empresarial: notificación, efectos.
  - o Impugnación jurisdicción, individual o colectiva.
  - o Supuestos de fuerza mayor: subsiste autorización.
  - o Medidas apoyo (art. 15): bonificaciones y reposición.
  - o Impugnación obligada mediante modalidad procesal.
- F. Reducción de Jornada
- o Inaplicación a sector público.
  - o Causas, porcentaje (10/70%), sin horas extras.
  - o Medidas apoyo: bonificaciones (art. 15) y reposición (art. 16).
  - o Impugnación obligada mediante modalidad procesal.

## VIII. FLEXIBILIDAD EXTERNA

### A. Despidos Colectivos

- o Expedientes "en tramitación" el 12-2-12: normas anteriores.
- o Fin de la autorización administrativa y nueva modalidad procesal.
- o Remodelación de las causas\*.
- o Omisión: acreditación resultados alegados y justificación deducción razonabilidad para preservar o favorecer posición competitiva.
- o Simplificación del procedimiento.
- o El escrito empresarial: especificación causas, empleados y afectados, período implementación, criterios designación. Memoria explicativa.
- o Papel de la Autoridad Laboral: con INEM, con ITSS, advertencias, recomendaciones, tutela.
- o Plan de recolocación (si despido >50) vs Plan Social. Nueva infracción muy grave.
- o Comunicaciones empresariales tras fin consultas. Carta de despido como en objetivos.
- o Posibles prioridades de permanencia adicionales.
- o La "enigmática" indemnización. Resarcimiento de 8 días (por el FOGASA) en extinciones procedentes si es CT indefinido y empresa < 25 empleados.
- o Competencia Salas Social TSJ o AN: sin vías previas
- o Art. 124 LRJS: impugnación decisión empresarial por representantes; plazo, motivos, procedimiento.
- o Calificación de los despidos: nulidad, procedencia, improcedencia.
- o Recursos frente a la sentencia.
- o Impugnaciones individuales.
- o El sector público: insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente.
- o Empresas, con > 500 empleados y beneficios, que despidan a > 50 años: aportación económica anualmente determinado.

### B. Despido Por Fuerza Mayor

- o Mantenimiento de autorización administrativa.

### C. Despidos Objetivos

- o Causas económicas: reforma tácita.
- o Falta de adaptación: obligatoriedad formativa para la empresa.
- o Absentismo: individualización (omite 2,5% en centro de trabajo).
- o Identificación del procedente (que no del improcedente).
- o Redimensionamiento de la responsabilidad del FOGASA.

### D. Despidos Disciplinarios Improcedentes

- o Eliminación de salarios de tramitación: regla general<sup>2</sup>.
- o Salarios tramitación si readmisión o representantes trabajadores.
- o 33 días año/24 meses para contratos nuevos.
- o Opción empresarial: requisitos, consecuencias.
- o Tránsito de los 45 a los 33 días: doble módulo. Importe no superior a 720 días (curioso) salvo que módulo privilegiado sea superior (hasta 42 meses).
- o Derogación 105.3 LRJS (vinculación empresarial a sus opciones).

## IX. DERECHOS INDIVIDUALES



#### A. Formación Ocupacional

- o Formación adaptativa y retribuida frente a modificaciones "en el puesto".
- o Permiso anual 20 horas (a partir 12 meses antigüedad) acumulables trienalmente para formación "vinculada al puesto".
- o "Cuenta de formación" (DF 2ª).
- o "Cheque formación" (DF 3ª).

#### B. Conciliación Vida Familiar y Laboral

- o Lactancia: inclusión adopciones y acogimientos. Titularidad genérica pero ejercitable solo por uno de los progenitores.
- o Reducción jornada por cuidado de menor u otra persona: diaria.
- o Concreción derechos por el trabajador: con preaviso 15 días.

#### C. Vacaciones

- o Las postpuestas por IT caducan a los 18 meses de acabar su año de disfrute.

### X. TEMAS SECTORIALES

#### A. Entidades de Crédito

- o Entidades participadas mayoritariamente o apoyadas por FROB.
- o Tope a indemnizaciones por terminación contrato (ad 24 meses €).
- o Sanciones administrativas como cauda de despido disciplinario.
- o Suspensión contractual por suspensión administrativa provisional cargo.

#### B. Sector Público Estatal

- o Contratos mercantiles o de alta dirección.
- o Tope indemnizaciones por desistimiento empresarial: 7 días/6 meses.
- o Exclusión indemnizatoria si hay reingreso.
- o Retribuciones: estructura obligada.
- o Adaptación (dos meses) y vigencia (inmediata para indemnizaciones).

### XI. GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN

- Futura modificación del régimen de las Mutuas para más eficaz gestión IT.
- Apoyo a la CCNCC.
- Abandono integración SPEE y FOGASA.

### NOTAS

1 Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

2 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.

