



# Resumen de la Reforma Laboral

**KONSAC LEGAL**

1

**CONTRATACIÓN**

2

**MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

3

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

4

**EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

**1**

**CONTRATACIÓN**

**CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE:**

<b>CAMBIOS EN EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE</b>	
Duración máxima	3 años
El trabajador puede volver a ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta si el nuevo contrato tiene como objeto una actividad laboral u ocupación distinta a la del anterior contrato para la formación y el aprendizaje.	
El trabajador puede recibir formación <u>en la propia empresa</u> si ésta dispone de las instalaciones y personal adecuado.	
Tiempo de trabajo efectivo	Primer año: 75 % de la jornada máxima
	Segundo y tercer año: 85% de la jornada máxima
Reducciones de cuotas	<p>1. Cuando se contrate a trabajador desempleado inscrito en la oficina de empleo, antes del 1/1/2012, se tendrá derecho, durante toda la vigencia del contrato, a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, si la plantilla de la empresa es inferior a 250 personas; o 75% si la plantilla es igual o superior a 250 personas.</li> <li>• Reducción del 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social.</li> </ul> <p>2. Cuando se transforme el contrato para la formación y el aprendizaje a indefinido, se tendrá derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500€/año, durante 3 años. Si es una mujer, la reducción es de 1.800€/año.</li> </ul>

**1. DURACIÓN DEL CONTRATO:**

1.1. La duración mínima del contrato no se modifica (1 año).

1.2. La duración máxima del contrato es de 3 años (hasta la fecha era de 2 años, pudiéndose prorrogar 12 meses más, por necesidades del proceso formativo del trabajador o de las necesidades organizativas o productivas de la empresa).

1.3. El convenio colectivo puede establecer distintas duraciones, en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, sin que la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses ni la máxima a 3 años.

## **2. UTILIZACIÓN REPETITIVA DEL CONTRATO:**

El trabajador que ha sido contratado bajo esta modalidad contractual podrá volver a ser contratado mediante un contrato para la formación y el aprendizaje, tanto por la misma como por distinta empresa, si tiene por objeto conseguir distinta cualificación profesional a la del anterior contrato.

Hasta la fecha no era posible contratar más de una vez bajo esta modalidad contractual al mismo trabajador.

## **3. FORMACIÓN DEL TRABAJADOR:**

El trabajador puede recibir formación en la propia empresa, siempre y cuando la empresa disponga de las instalaciones y el personal adecuados para poder acreditar la cualificación adquirida.

Se suprime el plazo máximo de 4 meses para iniciar las actividades formativas.

## **4. FINANCIACIÓN:**

Se remite al desarrollo reglamentario para regular la financiación de las actividades formativas.

## **5. TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO.**

5.1. Durante el primer año de contrato, el tiempo de trabajo efectivo será del 75% de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto, legal.

5.2. Durante el segundo y tercer año de contrato, el tiempo de trabajo efectivo será del 85% de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto, legal.

Hasta la fecha, durante toda la vigencia del contrato para la formación y el aprendizaje, el tiempo de trabajo efectivo era del 75 % de la jornada máxima prevista.

## **6. REDUCCIONES DE CUOTAS:**

6.1. Cuando se contrate a trabajador desempleado inscrito en la oficina de empleo, antes del 1/1/2012, se tendrá derecho, durante toda la vigencia del contrato, a:

- Reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, si la plantilla de la empresa es inferior a 250 personas; o 75% si la plantilla es igual o superior a 250 personas.
- Reducción del 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social.

6.2. Cuando se transforme el contrato para la formación y el aprendizaje a indefinido, se tendrá derecho a:

- Reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500€/año, durante 3 años. Si es una mujer, la reducción es de 1.800€/año.

## CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES:

<b>CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES</b>		
¿Quién puede suscribirlo?	Empresas de menos de 50 trabajadores.	
Duración del contrato	Indefinida.	
Jornada	Completa.	
Forma del contrato	Escrita.	
Normativa aplicable	Toda la relacionada con los contratos indefinidos	
Período de prueba	1 año	
Incentivos fiscales	1. Si el primer contrato se realiza con un menor de 30 años: deducción fiscal de 3.000€.	
	2. Si se contrata a desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo: deducción fiscal por importe equivalente al 50% de la prestación pendiente de percibir.  (ver más abajo los requisitos necesarios para poder aplicar dicha deducción)	
Bonificaciones	La contratación de desempleados inscritos en las Oficinas de empleo dará derecho a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social:	
	Jóvenes de entre 16 y 30 años	1r año: hombre: 83,33€/mes (1.000 €/año) mujer (en sectores menos representados por éstas): 91,66 €/mes (1.100 €/año)
		2n año: hombre: 91,67 €/mes (1.100 €/año) mujer (en sectores menos representados por éstas): 100 €/mes (1.200 €/año)
		3r año: hombre: 100 €/año (1.200 €/año) mujer (en sectores menos representados por éstas): 108,33 €/mes (1.300 €/año)
	Mayores de 45 años, inscritos en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores	hombre: 108,33 €/mes (1.300 €/año) durante 3 años
		mujer: 125 €/mes (1.500 €/año)
Prohibición de contratar bajo esta modalidad	La empresa que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hubiera extinguido contratos de trabajo por causas objetivas declarados improcedentes por sentencia o hubiera efectuado un despido colectivo.	

## 1. ¿QUIEN PUEDE SUSCIBIRLO?

Podrán hacer uso de dicha modalidad contractual las empresas que tengan menos de 50 trabajadores.

## 2. REQUISITOS DEL CONTRATO:

- 2.1. Duración: indefinida.
- 2.2. Jornada: completa.
- 2.3. Formalización: por escrito, en el modelo que se establezca.
- 2.4. Normativa aplicable: la referente a los contratos de trabajo indefinido.
- 2.5. Período de prueba: 1 año.

## 3. INCENTIVOS FISCALES:

### 3.1. Deducciones fiscales:

3.1.1. Cuando el primer contrato de trabajo concertado por la empresa se realice con un menor de 30 años, la deducción fiscal será de 3.000 euros.

3.1.2. Cuando se contrate a desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo, la deducción fiscal será por un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades.

Las reglas para poder aplicar dicha deducción son las siguientes:

- a) Que el trabajador contratado haya percibido la prestación durante, al menos, 3 meses en el momento de la contratación.
- b) Que el importe de la deducción quede fijado en la fecha de inicio de la relación laboral, sin ser modificado por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.
- c) Que la empresa requiera al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.

Si el trabajador opta por no compatibilizar la prestación con el salario mantendrá su derecho a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir.

### 3.2. Bonificaciones:

3.2.1. ¿Cuándo se dan?

La empresa tendrá derecho a bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social si contrata a:

- Jóvenes entre 16 y 30 años, desempleados, inscritos en la Oficina de empleo. La bonificación, durante 3 años, será:
- En el primer año: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año), en caso de contratación de hombres; y 91,66 euros/mes (1.100 euros/año), en caso de contratación de mujeres en sectores en los que estén menos representadas.
- En el segundo año: 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en caso de contratación de hombres; y 100 euros/mes (1.200 euros/año), en caso de contratación de mujeres en sectores en los que estén menos representadas.
- En el tercer año: 100 euros/mes (1.200 euros/año) en caso de contratación de hombres; y 108,33 euros/mes (1.300 euros/año), en caso de contratación de mujeres en sectores en los que estén menos representadas.
- Mayores de 45 años, desempleados y que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación. La bonificación será, durante 3 años, de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) en caso de contratación de hombres; y de 125 euros/mes (1.500 euros/año) en caso de contratación de mujeres en sectores en los que estén menos representadas.

Es necesario que la empresa mantenga en el empleo al trabajador contratado al menos 3 años. En caso contrario, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas.

No se entenderá incumplida dicha obligación en los siguientes supuestos:

- Despido disciplinario procedente.
- Dimisión del trabajador.
- Muerte del trabajador.
- Jubilación del trabajador.
- Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

### 3.2.2. Compatibilidad con otras ayudas públicas:

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas previstas con la misma finalidad. No obstante, la suma de las bonificaciones aplicables no puede superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.



### 3.2.3. Prohibición de contratar bajo esta modalidad:

No podrán concertar este contrato las empresas que, en los 6 meses anteriores:

- Hayan extinguido contratos de trabajo por causa objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial
- Hayan efectuado un despido colectivo.

## CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

### 1. POSIBILIDAD DE REALIZAR HORAS EXTRAORDINARIAS.

- 1.1. Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias.
- 1.2. El número máximo de horas extraordinarias será el legalmente previsto, en proporción a la jornada pactada, sin que en ningún caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias pueda exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial (jornada de trabajo inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo).
- 1.3. Las horas extraordinarias realizadas computarán a efectos de base de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.
- 1.4. El tipo de cotización aplicable por contingencias comunes será del 28,30%, del que el 23,60% será a cargo de la empresa y el 4,70% a cargo del trabajador.

## TRABAJO A DISTANCIA

### 1. CAMBIO DE DENOMINACIÓN

El contrato de trabajo a distancia sustituye al contrato de trabajo a domicilio, regulado en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

### 2. DEFINICIÓN

Se considera trabajo a distancia *“aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”*.

### 3. PARTICULARIDADES DEL CONTRATO

- 3.1. Formalización: por escrito.
- 3.2. Los trabajadores a distancia tendrán los siguientes derechos:
  - Derechos iguales a aquellos trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo.

- Derecho a percibir la retribución correspondiente a su grupo profesional y funciones.
- Derecho a recibir formación continua.
- Derecho a ser informado por la empresa de las vacantes existentes para desarrollar su trabajo de manera presencial.
- Derecho a estar adscrito a un centro de trabajo, al objeto de poder ejercitar los derechos de representación colectiva.

## **BONIFICACIONES DE CUOTAS POR TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN EN INDEFINIDOS**

### **1. ¿QUIENES SON LOS BENEFICIARIOS**

- 1.1. Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
- 1.2. Podrán ser beneficiarias las empresas que tengan menos de 50 trabajadores al momento de la contratación, incluidos trabajadores autónomos, sociedades laborales o cooperativas.

### **2. CUANTÍA DE LA BONIFICACIÓN:**

- 41,67 euros/mes (500 euros/año) en caso de contratación de hombres.
- 58,33 euros/mes (700 euros/año) en caso de contratación de mujeres.

## **TIEMPO DE TRABAJO**

### **DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA:**

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo, en el supuesto de falta de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

## **BONIFICACIONES EN CONTRATOS VIGENTES**

Las bonificaciones y reducciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social que se vinieran aplicando con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma, se regirán por la normativa vigente en el momento de la celebración del contrato o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción.

## 2

### MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Estará justificada cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción guarden relación con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Se incluye en la consideración de modificaciones sustanciales aquellas que afecten a la cuantía salarial.

Se amplían los supuestos en los que el trabajador que resulte perjudicado por la modificación puede solicitar la rescisión del su contrato y percibir una indemnización de 20 días, en concreto se añade las modificaciones del sistema de remuneración y cuantías salarial y las de funciones cuando excedan los límites del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En aquellos casos que sea preceptivo el periodo de consultas, si una vez finalizado este no hay acuerdo el empresario notificará la decisión a los trabajadores y surtirá efectos en el plazo de los 7 días siguientes.

#### MOVILIDAD FUNCIONAL

Desaparece el concepto de categoría profesional, la clasificación profesional de los trabajadores se hará por medio de grupos profesionales.

Por acuerdo entre empresario y trabajador se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ella.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones de distintos grupos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones desempeñadas durante mayor tiempo.

La movilidad funcional se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

#### MOVILIDAD GEOGRÁFICA

En aquellos casos en que deba abrirse periodo de consultas, una vez finalizado éste, la Autoridad Laboral ya no podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado.

Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos (distintos de los representantes de los trabajadores), tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

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

Se reduce, de 30 a 15 días, el plazo del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

Se amplía, desde 10 días a partir de la solicitud de la autoridad laboral, hasta 15 días a partir de la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas, el plazo para emitir informe por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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 del Estatuto de los Trabajadores.

Finalizado el período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir del cual surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

Contra 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 del Estatuto de los Trabajadores 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

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 situación de suspensión de contrato. Su duración será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que se pueda superar los 240 días por trabajador. Será requisito indispensable que el empresario se comprometa a mantener a los trabajadores afectados durante un año con posterioridad a la finalización de la suspensión.

**3****NEGOCIACIÓN COLECTIVA****1. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO****Requisitos:**

Causa económica, técnica, organizativa o de producción

Periodo de consultas: 15 días

Si no hay acuerdo se puede someter a la Comisión Paritaria del Convenio que tiene 7 días para pronunciarse. Si no se alcanza un acuerdo se puede acudir a un arbitraje vinculante.

Si no hay procedimiento de arbitraje vinculante, la empresa podrá adoptar la decisión que podrá ser impugnada ante la autoridad judicial.

**2. PRIORIDAD DE APLICACIÓN DEL CONVENIO DE EMPRESA**

Respecto del sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias siguientes:

- a. Cuantía de salarios
- b. Abono o compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- c. Horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de vacaciones.
- d. Sistema de clasificación
- e. Adaptación de las modalidades de contratación que atribuye la ley.
- f. Medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar.
- g. Otras que acuerden los convenios colectivos.

**3. CONTENIDO MÍNIMO DEL CONVENIO**

- Partes
- Ámbitos
- Procedimiento para resolver discrepancias
- Forma y condiciones de la denuncia del convenio
- Comisión paritaria.

**4. ULTRA ACTIVIDAD DEL CONVENIO**

Transcurridos 2 años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, aquel perderá salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo superior que fuere de aplicación.

En los convenios ya denunciados en este momento, se empezará a computar el tiempo de extinción de su vigencia en 11 de febrero 2012.

**4****EXTINCIÓN DEL CONTRATO****1. DESPIDO COLECTIVO****1.1 CAUSAS:**

1.1.1 Se añade como causa que justifica el despido colectivo la disminución de ventas: se entiende que existe si la disminución se produce durante 3 trimestres consecutivos.

1.1.2 Se concreta que cuando la causa consista en una disminución del nivel de ingresos se entenderá que es persistente cuando la disminución se produzca durante 3 trimestres consecutivos.

1.1.3 Se concreta que la concurrencia de causas organizativas incluye los cambios en el modo de organizar la producción.

**1.2 ELIMINACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA:**

1.2.1 La tramitación del ERE ya no se iniciará mediante comunicación a la Autoridad Laboral, aunque sí que se le deberá facilitar copia del inicio de período de consultas, junto con la siguiente información:

- (a) Especificación de las causas del despido colectivo.
- (b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados.
- (c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- (d) Período previsto para la realización de los despidos.
- (e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por el despido.
- (f) Memoria de las causas del despido.

1.2.2 La intervención de la Autoridad Laboral se limitará a velar por la efectividad del período de consultas, pudiendo remitir advertencias y recomendaciones a las partes, pero en ningún caso paralizar ni suspender el procedimiento. También podrá impugnar los acuerdos si aprecia que ha habido dolo, coacción o abuso de derecho (pero esto ya lo podía hacer antes).

### 1.3 **FINALIZACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS:**

- 1.3.1 Si el período de consultas finaliza con acuerdo: se dará traslado del acuerdo a la Autoridad Laboral.
- 1.3.2 Si el período de consultas finaliza sin acuerdo: la empresa comunicará a la Autoridad Laboral y a los representantes de los trabajadores su decisión sobre el despido y las condiciones del mismo. Luego se tendrá que hacer una comunicación individual a cada trabajador afectado.
- 1.3.3 Entre la fecha de comunicación a la Autoridad Laboral del inicio del período de consultas y la de efectos del despido deberán haber transcurrido como mínimo 30 días.

### 1.4 **PRIORIDAD DE PERMANENCIA:**

Se mantiene la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores, pero se añade la posibilidad de que mediante convenio colectivo o por acuerdo durante el período de consultas se establezcan prioridades a favor de otros colectivos.

### 1.5 **PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA**

- 1.5.1 Empresas que lleven a cabo EREs que afecten a más de 50 trabajadores deberá ofrecer a los afectados un plan de recolocación externa. Esto no afectará a empresas sometidas a un procedimiento concursal. Condiciones del plan:
  - (a) Debe realizarse a través de agencias de recolocación autorizadas.
  - (b) Deberá estar diseñado para un período mínimo de 6 meses.
  - (c) Deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo.
- 1.5.2 Su incumplimiento puede conllevar:
  - (a) Reclamación de su cumplimiento por parte de los afectados.
  - (b) Responsabilidades administrativas: se considera infracción muy grave.

## 1.6 **APORTACIÓN AL TESORO PÚBLICO**

Las empresas que realicen EREs en los que resulten afectados trabajadores de 50 o más años deberán hacer una aportación al Tesoro Público.

## 1.7 **IMPUGNACIÓN COLECTIVA**

1.7.1 Debe fundarse en los siguientes motivos:

- (a) Inexistencia de causa.
- (b) No se ha respetado lo previsto en cuanto al período de consultas y a los requisitos de los EREs por fuerza mayor.
- (c) La decisión se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

1.7.2 No se requiere conciliación previa.

1.7.3 El proceso tiene trámite de urgencia:

- (a) Presentación de la demanda.
- (b) Juzgado requiere al empresario para que en el plazo de 5 días aporte la documentación y actas del período de consultas.
- (c) Transcurridos 10 días hábiles desde la finalización del plazo para interponer demanda, se citará a las partes a juicio, que deberá ser dentro de los 15 días siguientes.
- (d) La sentencia se dictará en el plazo de los 5 días siguientes a la celebración del juicio.

1.7.4 Será nulo cuando:

- (a) No se haya respetado lo previsto relativo al período de consultas y requisitos para el ERE por fuerza mayor.
- (b) No se haya obtenido autorización del juez del concurso.
- (c) Cuando se haya adoptado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

## 1.8 **IMPUGNACIÓN INDIVIDUAL**

1.8.1 Si el objeto de debate es sobre las preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos deberán ser demandados.

1.8.2 Será nula la extinción que se haya hecho sin respetar las prioridades de permanencia. Esta nulidad no afectará a las extinciones que sí hayan respetado las prioridades.



## **2. EXTINCIÓN POR FALTA DE ADAPTACIÓN A LAS MODIFICACIONES TÉCNICAS DEL PUESTO DE TRABAJO**

- 2.1 El empresario tiene la obligación de ofrecer al trabajador un curso para adaptarse a las modificaciones.
- 2.2 Se elimina la referencia a que la suspensión del contrato durante el período de formación será por un plazo máximo de 3 meses.

## **3. EXTINCIÓN POR FALTAS DE ASISTENCIA JUSTIFICADAS**

Se elimina el requisito de absentismo mínimo de la plantilla. Se podrá llevar a cabo la extinción tan sólo verificando que el trabajador alcanza los porcentajes mínimos de absentismo establecidos.

## **4. DESPIDO IMPROCEDENTE**

- 4.1 La indemnización por despido improcedente queda fijada en 33 días de salario por año de servicio, con el máximo de 24 mensualidades.
- 4.2 En caso de optar por el pago de la indemnización, no procederá el abono de los salarios de tramitación. A excepción de los despidos de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales que tendrán derecho a los salarios de tramitación tanto si optan por la readmisión como si lo hacen por la indemnización.
- 4.3 Para los contratos formalizados antes del 12 de febrero de 2012 la indemnización se calculará del siguiente modo:
  - (a) Indemnización de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior al 12 de febrero de 2012.
  - (b) Indemnización de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior.
  - (c) **LÍMITES:** El importe indemnizatorio no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior. En ese caso, se aplicará ese importe con el máximo de 42 mensualidades.

## **5. INDEMNIZACIÓN A CARGO DEL FOGASA**

Hasta ahora el FOGASA abonaba el 40% de la indemnización por despido objetivo a las empresas de menos de 25 trabajadores.

A partir de ahora abonará el importe equivalente a 8 días de salario por año de servicio, sólo para la extinción de contratos que sean indefinidos de empresas de

menos de 25 trabajadores, y siempre y cuando la extinción no haya sido declarada improcedente.

## 6. EXPEDIENTES EN TRAMITACIÓN

Los ERES de suspensión o de extinción iniciados antes de la publicación de este Real Decreto, se registrarán por la normativa anterior.

Las empresas que hayan realizados despidos colectivos autorizados con anterioridad a la entrada en vigor de esta normativa, únicamente deberán hacer las aportaciones a que se refiere la disposición adicional decimosexta de la ley 27/2011 de 1 de agosto, cuando las resoluciones afecten a más de 100 trabajadores.

Disposición adicional decimosexta:

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

1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias:

a) Que sean realizados por empresas de más de 500 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.

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

c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.