

## INFORME 4/2012 SOBRE LA REFORMA LABORAL

### Real Decreto-Ley 3/2.012, de 10/02, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

**Ha entrado en vigor el día 12 febrero 2.012**

La exposición de motivos del Real Decreto-Ley, parte de la premisa de que España es el país con más desempleo de la Unión Europea (5.273.600 parados, según la última encuesta de población activa). Ante la tremenda crisis económica que estamos atravesando, resulta necesario reformar el modelo laboral, para frenar la destrucción de empleo que estamos padeciendo y con ello iniciar la recuperación de la economía española.

#### **OBJETIVOS:**

- Favorecer la empleabilidad de los trabajadores (intermediación laboral y formación profesional).
- Fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo, sobre todo de los jóvenes, parados de larga duración y contratación por PYMES.
- Favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.
- Favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral, con medidas que afectan a la extinción de los contratos de trabajo.

#### **CAPITULO I-MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.**

**Las empresas de trabajo temporal** han contribuido notablemente a la creación de empleo y a la participación e inserción de trabajadores en el mercado laboral. Por ello, en este primer capítulo de la norma, se reforma el marco regulador de las empresas de trabajo temporal al autorizarlas como agencias de colocación, y otras medidas que tienden a potenciar la actuación de estas empresas.

#### **Modifica Contrato de Formación y Aprendizaje.**

-Estos contratos se podrán celebrar con trabajadores de entre 16 y 25 años que carezcan de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para el contrato en prácticas. La edad citada podrá ampliarse hasta 30 años, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 %.

-La duración será entre un año y tres; aunque podrá establecerse mediante convenio colectivo otra diferente entre seis meses y tres años. Cuando expire la duración del contrato, no se podrá contratar al trabajador con esta modalidad por la misma o diferente empresa, en la misma actividad u ocupación objeto de la cualificación profesional, pero sí para otra distinta.

-El trabajador debe recibir la formación inherente a su contrato, bien recibéndolo de un centro concertado, o en la propia empresa cuando la misma tenga instalaciones y personal adecuado para ello.

- La actividad laboral debe estar relacionada con las actividades formativas.
- La cualificación adquirida será objeto de acreditación.
- El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 % en el primer año, 85% en el segundo y tercero, del total de la jornada. No se podrán hacer horas extras y trabajos nocturnos, ni a turnos.
- La retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, y de acuerdo al convenio colectivo de aplicación; no pudiendo ser inferior al SMI.
- La acción protectora de la S.S. comprenderá todas las contingencias, incluido el desempleo y el FOGASA.
- Las Empresas que utilicen este tipo de contratos con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1/01/2.012, tendrá derecho, durante toda la vigencia del contrato, a una **reducción** de las contingencias comunes empresariales, así como de accidentes de trabajo, desempleo, fogasa y formación profesional, del 100 % (si la plantilla es inferior a 250 trabajadores), y del 75 % (si la plantilla es superior a esa cifra). También se reduce el 100 % de las cuotas a la S.S., de los trabajadores.

Las Empresas que transformen en indefinidos los citados contratos de formación y aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una **reducción** en la cuota empresarial de la S.S. de 1.500 euros al año, durante tres años. Si son mujeres, la reducción será de 1.800 euros al año.

## **Gran importancia a la Formación.**

El trabajador tendrá derecho:

A los permisos necesarios para acudir a exámenes, y a elegir turno cuando curse estudios para obtener un título académico o profesional.

Adaptar su jornada ordinaria para asistir a cursos de formación profesional.

Concesión de permisos para formación o perfeccionamiento profesional.

Formación necesaria para adaptarse a las modificaciones de su puesto de trabajo.

Los trabajadores con un año de antigüedad tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada a su puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta tres años. El citado permiso se fijará de mutuo acuerdo.

La formación recibida por el trabajador se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al nº de afiliación de la S.S.

Las empresas podrán sustituir trabajadores en formación financiados por las administraciones públicas, por beneficiarios de prestaciones por desempleo.

## **CAPITULO II.- FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACION DE EMPLEO.-**

Las medidas incluidas en este capítulo van dirigidas a fomentar la contratación indefinida de los jóvenes desempleados y de las Pymes; dar más importancia al contrato a tiempo parcial y al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías, y establecer bonificaciones por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución, en contratos indefinidos.

**A).-** Se crea un nuevo **Contrato Indefinido**, llamado **contrato de apoyo a los emprendedores**:

Empresas con menos de 50 trabajadores.

Por tiempo indefinido y a jornada completa.

Se hará por escrito en el modelo que se establezca.

Se regulará por el Estatuto de los Trabajadores, y los Convenios colectivos, con la única salvedad de que el periodo de prueba será de un año.

La Empresa tendrá los siguientes **Incentivos Fiscales**:

-Si el primer contrato se realiza con un menor de 30 años, la deducción fiscal es de 3.000 euros.

-Si se contratan beneficiarios del desempleo, la deducción fiscal será 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, y de acuerdo a lo siguiente:

-El contratado debe haber percibido al menos 3 meses de prestación.

-El importe de la deducción se fijará al inicio de la relación laboral.

-La empresa requerirá al trabajador un certificado del INEM s/el importe de la prestación pendiente de recibir.

El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con su salario, el 25% de la cuantía de la prestación pendiente de percibir en el momento de la contratación. Si no lo compatibiliza, se mantiene su derecho a las prestaciones por desempleo.

Con independencia de los incentivos fiscales anteriormente citados, las contrataciones de desempleados inscritos en el oficina de empleo darán derecho a las siguientes **Bonificaciones** siempre que se trate de alguno de estos colectivos:

-Jóvenes entre 16 y 30 años. Bonificación cuota empresarial durante 3 años (1.000 euros primer año, 1.100 euros segundo año, y 1.200 euros tercer año). Si son mujeres subrepresentadas, se incrementarán en 100 E/año).

-Mayores de 45 años, inscritos en la oficina de empleo 12 meses en los 18 anteriores, bonificación de la cuota empresarial de 1.300 euros/año, durante 3 años. Si son mujeres subrepresentadas, será de 1.500 euros/año.

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas, sin que puedan superar el 100% de la cuota empresarial.

No podrán concertar este contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, las Empresas que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubieran realizado extinciones de contrato por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial, o tuvieran un

despido colectivo. Dicha limitación afectará a las extinciones y despidos producidos con posterioridad al 12/02/2.012, y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o el despido.

Se debe mantener al trabajador durante al menos 3 años. En caso de incumplimiento, se reintegrarán todas las ayudas percibidas.

## **B).- Contrato a Tiempo Parcial.-**

-Los trabajadores a tiempo parcial, podrán realizar horas extraordinarias; computándose las mismas a efectos de bases de cotización a la S.S.

## **C).- Trabajo a Distancia.-**

Tendrá tal consideración aquel 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 él, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

El acuerdo de dicho trabajo, constará por escrito.

Se tendrán los mismos derechos que los trabajadores que presten servicios en el centro de trabajo. (derecho de formación, de movilidad y promoción, protección en materia de salud y seguridad, representación colectiva).

## **D).- Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución, en indefinidos.**

-Dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la S.S. de 500 euros al año, durante 3 años. En caso de mujeres, de 700 Euros al año.

-Será para empresas de menos de 50 trabajadores, incluidos los autónomos, y sociedades anónimas laborales o cooperativas en la que los socios trabajadores tengan la S.S. de los trabajadores por cuenta ajena.

## ***CAPITULO III.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCION DE EMPLEO.-***

**A).- La clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional,** con ello se pretende que la movilidad funcional ordinaria sea un mecanismo de adaptación a las necesidades empresariales, más viable y eficaz.

Se introducen unas pequeñas modificaciones en la movilidad funcional y geográfica, respecto de lo ya existente y en relación con la referencia al grupo profesional, a la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas de 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, suprimiendo la intervención de la administración en la ampliación del plazo de reincorporación en la movilidad geográfica y estableciendo prioridades de permanencia a favor de los trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad, o discapacitados.

**B).- Simplificación en la distinción entre modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, individuales y colectivas. Tiempo de Trabajo.**

Se introducen unas pequeñas modificaciones en cuanto al periodo de consultas en las modificaciones individuales, que ahora es de 15 días, y antes era de 30; y en el plazo de comunicación de la decisión de modificación colectiva que antes era de 30 días y ahora es de 7; también en cuanto a la intervención – en modificaciones individuales y colectivas- como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas de 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.

La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los Convenios Colectivos, se hará conforme a lo establecido para la negociación colectiva.

Mediante convenio colectivo, o acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 % de la jornada; respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

**C).- Se agiliza la suspensión del contrato y la reducción de la jornada (en ERES), suprimiendo el requisito de la autorización administrativa, y se dan medidas económicas de apoyo para ambos supuesto.** Con esta medida se trata de agilizar este mecanismo para que sirva como alternativa a los despidos; estableciendo también una prórroga del sistema de bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo.

**SUSPENSIÓN.-** El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, iniciándose el procedimiento mediante una comunicación a la autoridad laboral y la apertura simultánea de un periodo de consultas, de 15 días, con los representantes legales de los trabajadores.

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. Este informe se evacuará en el plazo improrrogable de 15 días.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas y sólo se podrá impugnar ante la jurisdicción competente por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

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 del cobro de desempleo sin que existan causas que lo motiven.

Finalizado el periodo de consultas, y aunque no haya acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará tal decisión a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir de la cual surte efectos la decisión empresarial de suspensión.

Contra la decisión de la suspensión, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada, o no. Si dicha medida afecta a 10 ó más trabajadores en empresas de menos de cien, se podrá reclamar en conflicto colectivo, paralizándose la tramitación individual iniciada hasta su resolución.

**REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.-** También se podrá reducir la jornada de trabajo por las mismas causas y con el mismo procedimiento que el establecido en el apartado anterior.

Se entenderá reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 % de la jornada de trabajo. Durante tal periodo no se podrán hacer horas extras.

En ambos periodos de suspensión, o reducción, se promoverá el desarrollo de acciones formativas.

**MEDIDAS DE APOYO.-**

**PARA LAS EMPRESAS.-** Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 % de las cuotas empresariales a la S.S. por contingencias comunes que tendrá una duración coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que pueda superar los 240 días, y comprometiéndose a mantener el empleo de los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la medida. Si se incumple tal obligación hay que reintegrar las bonificaciones de dichos trabajadores.

Las empresas que extingan por despido reconocido o declarado improcedente, contratos a los que se haya aplicado esta bonificación, quedarán excluidas por un periodo de 12 meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la S.S., afectando tal exclusión a un número de contratos igual a las extinciones producidas.

Estas medidas tendrán vigencia para las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 enero 2.012 hasta el 31 diciembre 2.013.

**PARA LOS TRABAJADORES.-** Los trabajadores que hubieran estado incluidos en una reducción, o suspensión entre el 1/01/2.012 y el 31/12/2.012, y posteriormente se resuelvan sus contratos por despidos objetivos entre el 12/02/2.012 y 31/12/2.013, tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial, con el límite máximo de 180 días.

**D).- Se prevé la posibilidad del descuelgue del convenio. Se da prioridad al convenio de empresa para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de cada empresa.**

-- Esta norma establece una modificación del régimen del descuelgue, en la aplicación del correspondiente Convenio Colectivo, pues antes sólo se refería al descuelgue salarial (es decir no aplicación del salario/convenio), y ahora además de esto, podrá versar también sobre jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen del trabajo a turnos, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Todo ello siempre y cuando tal inaplicación se deba a la existencia de razones técnicas, económicas, organizativas o de producción, y se lleve a cabo mediante acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, previo un periodo de consultas.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo, se presumirá que existen las causas antes indicadas; debiendo tal acuerdo determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. El citado acuerdo deberá notificarse a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

Ante la falta de acuerdo y la no solución del conflicto por otras vías (comisión paritaria, arbitraje vinculante), las partes se someterán a un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas. Se trata de órganos tripartitos con presencia de las organizaciones sindicales, empresariales y la Administración.

-- La novedad que ahora se incorpora va encaminada, a garantizar la descentralización convencional en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y sus trabajadores: “La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en una serie de materias que se relacionan en la norma”.

-- También se pretende incentivar la renegociación de los Convenios Colectivos antes de llegar al fin de su vigencia, sin necesidad de denunciar el conjunto del Convenio; pretendiendo también evitar una petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultractividad del convenio a dos años; de forma tal que si transcurre dicho periodo sin que se haya acordado un nuevo convenio o laudo arbitral, aquel perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior.

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

#### **SUSPENSION TEMPORAL hasta el 31/12/2.012, DEL ARTICULO 15.5 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. –**

Dicho artículo establecía que los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24, mediante dos o más contratos temporales, adquirirían la condición de fijos.

**DESPIDO COLECTIVO.-** Al igual que ya se preveía anteriormente existe tal despido cuando afecta a 10 ó más trabajadores en Empresas de menos de cien, que tengan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, justificativas de tales despidos. Los trámites a seguir son parecidos a los ya regulados, pero una de las principales novedades reside en la supresión de la necesidad de la autorización administrativa, manteniendo la exigencia de un periodo de consultas que irá acompañado de la documentación justificativa de las causas que provocan tales despidos, pero sin exigirse un acuerdo con los representantes de los trabajadores para proceder a los mismos.

Cuando la extinción afectase a más del 50 % de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario a los representantes de los trabajadores y a la autoridad competente, de la venta de los bienes de la empresa, excepto los necesarios para el tráfico normal.

También es novedad el criterio establecido para determinar cuando existen causas económicas; que es 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 **tres trimestres consecutivos**.

Además de los representantes legales, podrán tener también prioridad de permanencia en la empresa (acordado en convenio o en el periodo de consultas), otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

Esta novedades se acompañan con una asimilación de estos despidos colectivos con el resto de despidos a efectos de su impugnación y calificación judicial, con la particularidad de que se prevé una acción para la que están legitimados los representantes de los trabajadores y que permitirá dar una solución homogénea para todos los trabajadores afectados por el despido.

**INDEMNIZACION Y SALARIOS DE TRAMITACION EN DESPIDO DISCIPLINARIO.-** Se rebaja la indemnización por despido a **33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades**. 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.

Se introducen modificaciones en cuanto al pago de los salarios de tramitación, que tan sólo será obligatorio para el empresario, en los supuestos de readmisión del trabajador; y no cuando se decida por el pago de la indemnización. Tal decisión se puede anticipar por el empresario, en el acto del juicio; en cuyo caso el juez se pronunciará sobre tal extremo en la sentencia. Con ello la norma pretende acabar con las estrategias procesales dilatorias, que en muchos casos se han utilizado para conseguir precisamente el pago de los mencionados salarios.

Si el trabajador es representante legal tiene derecho a cobrar los salarios de tramitación, tanto si se opta por la readmisión como si se opta por la indemnización.

Estas nuevas reglas sobre despido improcedente se aplican a los contratos celebrados a partir del 12/02/2.012 (entrada en vigor del Real Decreto-Ley). Para el caso de los contratos celebrados con anterioridad a dicha fecha, la indemnización se seguirá calculando de acuerdo con las reglas anteriormente vigentes, si bien tan sólo con respecto al tiempo de servicios prestados antes de dicha fecha. Para el tiempo de servicios restante, se tendrá en cuenta la nueva cuantía de 33 días por año de servicio.

## **CAPÍTULO V.- MODIFICACIONES DE LA JURISDICCION SOCIAL.-**

### **EN CUANTO AL DESPIDO.-**

Se ha creado una nueva modalidad procesal para el despido colectivo, cuya regulación persigue evitar una demora innecesaria en la búsqueda de una respuesta judicial a la decisión empresarial extintiva, agilizándose todos los trámites y reduciéndose los plazos. Además se han suprimido apartados de otros preceptos que se referían a la autorización administrativa que se exigía hasta ahora en las suspensiones contractuales y reducciones de jornada temporales, así como en los despidos colectivos.

Esta nueva modalidad procesal tiene el carácter de urgente y preferente y se caracteriza por atribuir a los Tribunales Superiores de Justicia y a la Audiencia Nacional el conocimiento en primera instancia, de la impugnación por parte de los representantes de los trabajadores de un despido colectivo, reconociéndose posteriormente el recurso de casación.

Sin embargo la impugnación individual de un despido colectivo, sigue tramitándose igual que hasta ahora venía haciéndose.

Se exceptúan del requisito del intento de conciliación previa una serie de procesos, con lo que se trata de agilizar el sistema procesal.

Dada la complejidad que tienen los procedimientos judiciales por despidos colectivos, se establece la obligación empresarial de aportar la documentación justificativa de la decisión extintiva en un plazo de cinco días a partir de la admisión de la demanda y así poder practicar la prueba sobre la misma de forma anticipada.

Serán nulos los despidos objetivos que no se hagan conforme a la formalidad exigida por esta norma, o cuando no se respeten las prioridades de permanencia.

**EN CUANTO A SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y REDUCCIONES DE JORNADA.-** Cuando se impugnen tales casos, por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor, se hará a través de las modalidades procesales establecidas en los artículos 138 y 153-162 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en atención al carácter individual o colectivo de la decisión empresarial.

**OTRAS DISPOSICIONES.-** El Real Decreto-Ley contiene una serie de disposiciones entre las que destacan:

- A) Un régimen específico aplicable a los administradores y directivos de entidades de crédito (participadas o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria), en lo relativo a limitaciones en las indemnizaciones a percibir por terminación de sus contratos, o por imposición de sanciones.
- B) Se introducen criterios de ajuste racionales en el ámbito de los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal, persiguiendo con ello contener la expansión del gasto público.

Finalmente esta norma contiene:

-- **Disposiciones transitorias**, que regulan las situaciones intermedias entre la aplicación de la anterior normativa y la nueva.

-- **Disposición derogatoria**, que viene a derogar lo establecido en normas anteriores, que se opongan a lo establecido en ésta.

-- **Disposiciones Finales**. En ellas se incluyen una serie de cuestiones varias, de las que señalaremos aquellas que nos parecen más importantes:

1).- **Vacaciones**. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado por la empresa con la antelación indicada, coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural, suspensión del contrato por embarazo, permiso de paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Y si tal periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal cualquiera, que impida al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural al que correspondan, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

2).- **Cheque formación.**- Se prevé la posibilidad de que el Gobierno pueda crear un cheque formación destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.

3).- **Despidos colectivos que afecten a mayores de 50 años en empresas con beneficios.** Se establecen medidas de aportación económica al Tesoro Público para estos supuestos, pero va dirigido a empresas de más de 500 trabajadores, por lo que no le dedicamos mayor atención.

4).- **Planes de Formación.**- Se establecen una serie de medidas dirigidas a una mejor y mayor formación de los trabajadores, y a modificaciones en el sistema de formación profesional para el empleo en materia de formación y oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

5).- **Horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial.**- Se establece tal posibilidad, determinando que el tipo de cotización será del 28,30 %, del que el 23,6º % será a cargo de la empresa y el 4,70% a cargo del trabajador. Las remuneraciones percibidas se tomarán en cuenta para determinar la base de cotización a la S.S. tanto por contingencias comunes como profesionales.

6).- **Oportunidades para colectivos con especiales dificultades:** mujeres víctimas de violencia de género, personas con discapacidad y personas en situación de exclusión social. Se incentivará su contratación.

7).- **Modificación de las reglas de abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.** Se eleva hasta el 100 % el importe máximo de la prestación por desempleo que puede capitalizarse en un pago único cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años.

8).- **Reglamento.**- El Gobierno aprobará en el plazo de un mes desde el 12/02/2.012, un Real Decreto sobre el Reglamento de procedimiento de despidos colectivos y suspensión de contratos y reducción de jornada que desarrolle lo establecido en este Real Decreto-Ley, con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario.

Córdoba, 15 de Febrero 2012



Mª Ángeles Luis Fernández  
Abogada