



MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

En este documento se resumen las principales novedades de la reforma del mercado de trabajo aprobada por el Ejecutivo de Mariano Rajoy, cuyo texto completo se encuentra en el Real Decreto-Ley 3/2012. La norma ha entrado en vigor el 12 de febrero de 2012 y supone un profundo cambio del marco jurídico de las relaciones laborales. Destacamos a continuación los aspectos más relevantes de la reforma.

MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

1. Contrato de Trabajo Indefinido de Apoyo a los Emprendedores

Se crea un nuevo contrato por tiempo indefinido y a jornada completa en el que la duración del periodo de prueba será de un año, aplicable a las empresas que tengan menos de 50 trabajadores.

La empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de tres mil euros cuando contrate a su primer trabajador, siempre que tenga menos de 30 años.

Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal 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 doce mensualidades, y de acuerdo con determinadas reglas que fija la norma.

Por su parte, el trabajador podrá voluntariamente percibir, 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.

Con independencia de los incentivos fiscales, las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de Empleo darán derecho a bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social en los siguientes supuestos:

- a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Quando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 100 euros/año.

- b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Quando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.

2. Contrato a Tiempo Parcial

Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

Las horas extraordinarias realizadas en el contrato a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la seguridad social y bases reguladoras de las prestaciones.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

3. Teletrabajo o Trabajo a Distancia

Se modifica la redacción del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, que regulaba el trabajo a domicilio, para dar cabida a los supuestos de teletrabajo, pasándose a denominar “trabajo a distancia”. Se incide en que la actividad sea de forma preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por el trabajador, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

El acuerdo debe formalizarse por escrito y tanto si el mismo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas relativas a la copia básica del contrato de trabajo.

Los derechos de los trabajadores a distancia se resumen como sigue:

- Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que acudan a los centros de trabajo, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. Se incluye el acceso a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional, a cuyos efectos la empresa deberá proporcionar los medios necesarios. Igualmente, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informarse de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.
- Asimismo, podrán ejercer los derechos de representación colectiva y, a estos efectos deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.
- Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Bonificaciones de Cuotas por Transformación de Contratos en Prácticas, de Relevo y de Sustitución

La bonificación prevista en la cuota empresarial es de 41,67 euros/mes (500

euros/año), y en el caso de mujeres de 58,33 euros/mes (700 euros/año), para las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Esta medida es de aplicación a las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores. Al igual que en otros programas de bonificaciones, serán de aplicación las previsiones de la sección 1ª. del capítulo I de la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

5. Modificación de la Ley de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

Se modifica tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley 14/1994 de Empresas de Trabajo Temporal y la Ley 56/2003, de empleo, a los efectos de autorizar a las ETT para actuar como agencias privadas de colocación, ajustándose a la normativa propia de las mismas, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.

6. Formación Profesional. Contrato para la Formación y el Aprendizaje

Formación Profesional

Se añade al contenido básico del derecho a la formación del trabajador, la formación dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, que correrá a cargo de la empresa.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social. Los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones correspondientes.

El programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo pasa a ser aplicable a todas las empresas cualesquiera que sea el tamaño de la plantilla.

Contrato para la Formación y el Aprendizaje

Su duración prevista es entre uno y tres años. Por convenio se podrán establecer otras duraciones, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, y al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Hasta que la tasa de desempleo en España esté por debajo del 15 %, se podrá formalizar con trabajadores menores de 30 años. Cuando se llegue al 15 %, sólo con trabajadores entre 16 y 24 años.

No tiene límite de edad en caso de discapacitados.

Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Se contemplan igualmente las reducciones de cuotas a la seguridad social en los contratos de formación y aprendizaje celebrados con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo antes del 1 enero 2012: reducción del 100% para empresas de menos de 250 trabajadores, y del 75 % para el resto de empresas, durante toda la vigencia del contrato, incluida su prórroga.

La transformación de estos contratos a indefinido dará derecho a una reducción de cuotas a la Seguridad Social de 1.500 euros/años para hombres, y de 1.800 euros/año, en el caso de mujeres. La duración de esta reducción será de tres años.



MEDIDAS DE EFICACIA PARA EL MERCADO DE TRABAJO

7. Despidos Colectivos

Se elimina la autorización administrativa previa. Se aprueban importantes modificaciones en cuanto a las causas y el procedimiento.

Respecto a las causas:

- 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. Se prevé que, en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.
- Concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- Causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- Las causas serán de aplicación igualmente a los despidos objetivos individuales.

El Gobierno aprobará en el plazo de un mes un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada, que desarrolle las previsiones de esta norma.

8. Despido Improcedente

Se generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido a 33 días por año trabajado, para el caso de despidos improcedentes, con un máximo de 24 mensualidades.

Esta indemnización sólo será aplicable a los contratos formalizados a partir de la entrada en vigor de la norma.

Para los contratos celebrados con anterioridad, la indemnización se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior al 12 de febrero de 2012 y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de trabajo prestado a partir de esa fecha. La indemnización resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de la norma ya resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

La nueva norma no contempla el pago de salarios de tramitación, salvo en los supuestos de representantes de los trabajadores o delegados sindicales. El abono de la indemnización determinaría así la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha de cese efectivo en el trabajo. Consecuentemente, desaparece la posibilidad de reconocimiento de improcedencia por parte del empresario.

Sólo en el caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

Los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley, continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

9. Despidos por Causas Objetivas

La norma modifica igualmente dos de las causas de extinción de despidos individuales por causas objetivas:

Por falta de adaptación del trabajador

Cuando se produzcan modificaciones técnicas en el puesto de trabajo, previamente la empresa deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a dichas modificaciones. Durante la formación, el contrato quedará en suspenso y el empresario deberá abonar al trabajador el salario medio que venía percibiendo.

La extinción del contrato no podrá realizarse hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación.

Por faltas de asistencia al trabajo

La extinción del contrato por faltas de asistencia al trabajo se desvincula del índice de absentismo en el centro de trabajo o de la plantilla, tomándose en consideración únicamente los datos de absentismo del trabajador.

10. Concatenación de Contratos Temporales

Se suspende hasta el 31 de diciembre de 2012 (inicialmente se preveía su suspensión hasta el 31 de agosto de 2013), la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores que prohibía el encadenamiento de contratos temporales durante un plazo superior a veinticuatro meses, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa, y que significaba adquirir la condición de trabajadores fijos.

11. Fondo de Garantía Salarial

Se modifica el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la asunción por parte del FOGASA de parte de la indemnización por extinciones en empresas de menos de 25 trabajadores.

El FOGASA resarcirá a las empresas de menos de 25 trabajadores en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, en caso de extinciones por despido colectivo, en el seno del concurso o por cualquier causa de despido objetivo. La legislación anterior solo contemplaba esta compensación para los despidos objetivos del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para los derivados de causas económicas, técnicas, organizativas y productivas.

Se clarifica igualmente que en caso despido improcedente no procederá el resarcimiento por parte del FOGASA.

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS

12. Clasificación Profesional y Movilidad Funcional

Por convenio colectivo o acuerdo con los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales. Los convenios colectivos dispondrán de un plazo de un año para adaptarse.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo

profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

13. Movilidad Geográfica

La norma establece como causas técnicas, económicas, organizativas o de producción aquéllas que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se suprime la posibilidad de que, en determinados supuestos, la autoridad laboral ordene la ampliación del plazo de incorporación y paralice el traslado, que se encontraba contemplada en la normativa anterior.

14. Distribución Irregular de la Jornada

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo, respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal. Ello con carácter general y salvo pacto en contrario.

15. Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo

Las principales novedades son las siguientes:

- Considera razones económicas, técnicas, organizativas o de producción las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Previamente la norma se refería a que *“la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.”*
- Se menciona expresamente, junto al sistema de remuneración, la posibilidad de modificación de la “cuantía salarial”, es decir, la reducción del salario.

- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores, no solo por acuerdo o pacto colectivo o por decisión unilateral del empresario, sino igualmente por contrato de trabajo.
- La consideración de la modificación con carácter individual se basará en que no se alcancen los umbrales señalados para las modificaciones colectivas en el periodo previsto a dichos efectos. En los supuestos de modificación sustancial individual la decisión debe ser notificada por el empresario con una antelación de 15 días (anteriormente 30 días).
- Se amplían los supuestos en que el trabajador puede resolver el contrato con derecho a indemnización. Con la nueva norma dicha extinción procede en todos los supuestos que se mencionan en el art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en la modificación del sistema de trabajo y rendimiento.
- La posibilidad del trabajador de solicitar su extinción al amparo del artículo 50 del Estatuto (misma indemnización que la prevista para el despido improcedente), por estas modificaciones, se limita a aquellos supuestos en que las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo se realicen sin respetar lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.
- La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación. Con anterioridad, el plazo para que surtiera efectos era de treinta días.

16. Inaplicación o Descuelgue de las Condiciones de Convenio

Se establece la posibilidad de inaplicar lo pactado en un convenio colectivo, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, previo desarrollo de un periodo de consultas conforme a las previsiones de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. En concreto se podrá pactar la inaplicación de:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Quando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Quando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas.

17. Negociación Colectiva

Las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrán prioridad aplicativa respecto de lo dispuesto en un convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos.

18. Vigencia y Contenido Mínimo de los Convenios

Se establece que transcurridos dos años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior.

Se establece también el contenido mínimo de los convenios colectivos, potenciando el sometimiento de las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales.

19. Nueva Regulación de la Suspensión del Contrato de Trabajo o Reducción de Jornada

Al igual que para los despidos colectivos se cambia en parte el procedimiento al no quedar sometida a decisión de la autoridad laboral la decisión del empresario, que tras la finalización del periodo de consultas, notificará la misma a los trabajadores y a la autoridad laboral.

Se suprime también la mención a la razonabilidad de la medida y la superación de la situación coyuntural.

Las decisiones empresariales relativas a la suspensión de los contratos de trabajo o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, serán impugnables ante la jurisdicción social mediante el proceso previsto para la impugnación de las decisiones de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Cuando afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos para los despidos colectivos se tramitará a través del proceso de conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. Se declarará nula la decisión empresarial adoptada, entre otros motivos, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas.

20. Bonificaciones para Suspensiones de Contrato o Reducción de Jornada

La empresa tendrá derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la seguridad social por contingencias comunes, por el periodo que dure la situación de desempleo del trabajador.

El periodo de desempleo no podrá superar en ningún caso los 240 días por trabajador.

Estas bonificaciones serán aplicables a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013. Y se condicionan al mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso de incumplimiento de esta obligación, se deberán reintegrar las bonificaciones sin perjuicio de las posibles sanciones, si bien no se considerará incumplida la obligación en casos de despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Se recupera también la posibilidad de reposición de las prestaciones por desempleo de trabajadores afectados por regulaciones de empleo temporales o suspensiones cuyos contratos hayan quedado extinguidos posteriormente por despido objetivo, o despido colectivo. El derecho a la reposición de las prestaciones tendrá un límite máximo de 180 días, estableciéndose la duración según el número de días de desempleo total o parcial percibido en virtud de aquellas suspensiones o reducciones.

OTRAS DISPOSICIONES

21. Capitalización de la Prestación por Desempleo

Se aumenta el límite máximo del 80% al 100% cuando los beneficiarios sean hombres hasta 30 años de edad o mujeres hasta 35 años de edad, para poder capitalizar la prestación del desempleo en su modalidad de pago único.

22. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Se modifica la redacción del párrafo primero del apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores para especificar que la reducción de jornada será de carácter diario.

Los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Los trabajadores deberán preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine por el convenio aplicable, la fecha en que iniciarán y finalizarán el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Los trabajadores podrán disfrutar sus vacaciones cuando éstas coincidan con una incapacidad temporal distintas a la maternidad o paternidad, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Paseo de la Castellana, 134. 1º Dcha. MADRID 28046 :: +34 91 561 14 22 ::
www.keyiberboard.com

Key Iberlex, S.L. no asume ningún tipo de responsabilidad jurídica ni económica derivada o que pudiera derivarse de los daños o perjuicios que puedan sufrir por las actuaciones de los usuarios como resultado de alguna información facilitada por este servicio. Para darse de baja de este servicio, puede hacerlo enviando un e-mail a la siguiente dirección: contacta@keyiberboard.com, indicando en el asunto "Baja circulares". De conformidad con la L.O. 15/99 de 13 de diciembre, le informamos que sus datos se hallan en un fichero informático. Si usted no está conforme con el tratamiento de sus datos, le rogamos lo comunique por escrito a la Atención del Responsable de Seguridad, Paseo Castellana, 134, 1º Dcha, 28046 Madrid, pudiendo ejercitar su derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos.