



ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Las modificaciones más importantes son las introducidas en los artículos que se detallan a continuación, resaltando sólo lo más llamativo de la mencionada reforma, remitiéndose a la lectura detenida de los artículos en su integridad, a través del siguiente enlace:

[Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#)

- Artículo 11: Contrato para la formación y el aprendizaje

Duración de este tipo de contrato: mínima de 1 año y máxima de 3 años. Posibilidad de que mediante Convenio colectivo se pacte otra duración distinta, debiendo respetarse en todo caso una mínima de 6 meses y máxima de 3 años.

Expirada la duración máxima, ahora cabe la posibilidad de que se contrate al mismo trabajador en la misma empresa o en otra diferente, con un nuevo contrato del mismo tipo, siempre que la actividad laboral u ocupación sea distinta al a asociada al primer contrato para la formación ya extinguido.

La propia empresa puede ahora impartir la formación ineludiblemente unida a este tipo de contrato, siempre que tuviera los medios y recursos adecuados para ello, además claro está de que dicha formación sea impartida por empresas externas a la propia empresa.

Hay que respetar un tiempo mínimo de trabajo, que no será superior al 75% del total de la jornada, durante el primer año de vigencia del contrato, y no superior al 85% durante el segundo y tercer año de vigencia del mismo.

La cuota empresarial a satisfacer a la Seguridad Social se reduce en este tipo de contratos al 75% en empresas de 250 o más trabajadores, y hasta el 100% en empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores.

Se establecen también en la reforma respecto a este tipo de contratos, normas relacionadas con la financiación de la formación y con respecto a los títulos de formación profesional o certificado de profesionalidad a obtener por el trabajador en cuestión.

- Artículo 12: Contrato a tiempo parcial

Respecto a este tipo de modalidad contractual, lo más destacable de la reforma es que se permiten en el mismo la realización de horas extraordinarias.

- Artículo 13: Trabajo a distancia

Nueva denominación de lo que antes se denominaba trabajo a domicilio, exigiéndose que el contrato se convenga siempre por escrito, y que el salario a satisfacer al trabajador sea como mínimo igual al que corresponda a su grupo y funciones.

- Artículo 15.5º: Sucesión de contratos temporales

La norma ya existente con anterioridad, relativa a que la sucesión de contratos de naturaleza temporal (con el cumplimiento de los requisitos establecidos en dicho punto del E.T.), pasen a convertirse en contratos fijos, queda ahora con la reforma propuesta al 31 de diciembre de 2012, adelantándose así un año y medio la vigencia o aplicación de dicha medida.



- Artículo 23: Formación profesional para el trabajo

Se establece como un derecho de los trabajadores, la obtención de permisos para la formación profesional, así como a la formación para adaptarse a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo. Esta formación se considera, a todos los efectos, tiempo de trabajo efectivo. El tiempo que se prevé para la formación, siempre que la antigüedad del trabajador en la empresa sea de al menos 1 año, son 20 horas anuales, acumulables hasta 3 años.

- Artículo 33: Fondo de Garantía Salarial

En los casos de extinción del contrato de trabajo en empresas de menos de 25 trabajadores, por causas de las previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, el Fogasa indemnizará parte de la indemnización debida a los trabajadores, en la cuantía de 8 días de salario por año de servicio prestado. No si el despido fuera declarado improcedente.

- Artículo 34: Jornada

Se establece la posibilidad de que la empresa distribuya irregularmente hasta un 5% de la jornada a lo largo del año, salvo que se haya pactado otra cosa entre la empresa y los trabajadores.

- Artículo 40: Movilidad geográfica

En virtud de convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, se podrá establecer prioridades de permanencia en los puestos de trabajo, a favor de los discapacitados.

- Artículo 41: Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

La empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, incluyéndose como novedad en la reforma la posibilidad de que la modificación afecte a la cuantía salarial. La modificación ha de seguir evidentemente el procedimiento previsto legalmente en el mencionado artículo, para salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Las condiciones de trabajo que pueden ser objeto de modificación, no son sólo las estipuladas en el contrato, sino también las que se establezcan en Convenios Colectivos o incluso las que disfrute por decisión unilateral del empresario.

- Artículo 47: Suspensión del contrato y reducción de la jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor

Lo más destacable de la reforma en este punto es que se elimina la necesidad de contar para la suspensión del contrato o la reducción de jornada de carácter individual o no colectivo, con autorización administrativa favorable, sólo se procede a comunicarle a dicha autoridad a los efectos de que se conviertan en garantes de la legalidad, pero puede adoptarse la medida en cuestión por el empresario sin su consentimiento.

Las empresas tienen derecho a obtener una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, por los trabajadores en situación de suspensión de contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. Esta bonificación tiene una duración máxima de 240 días por trabajador. También el trabajador suspendido de su contrato o sometido a una reducción de jornada por estas causas, tendrá derecho a la prestación contributiva de desempleo (ver artículo 1.4 del RD 625/1985, de 2 de abril, que desarrolla la Ley 31/1984 de protección del desempleo).



También es importante resaltar que la suspensión y la reducción de jornada no da derecho a indemnización alguna a favor del trabajador afectado por las mismas.

Cuando a la situación de suspensión o de reducción a la que se refiere este artículo le sigue la extinción del contrato por causa de los artículos 51 o 52.c) del Estatuto, o bien del artículo 64 de la Ley Concursal, el trabajador afectado tiene derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo del nivel contributivo por el número de días que hubiera percibido el desempleo total o parcial en virtud de la suspensión o reducción, con un límite máximo de 180 días.

- Artículo 49: Extinción del contrato de trabajo

Desaparece en la reforma la necesidad de contar con la autorización administrativa previa para el despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- Artículo 51: Despido colectivo

Para que se califique la situación de despido colectivo, se establece la condición temporal de que las extinciones por causas fundadas de carácter económicas, técnicas, organizativas o de producción, además de afectar a un número concreto de trabajadores según la plantilla de la empresa, se produzcan en un lapsus temporal de 90 días. Para que sea colectivo, el número mínimo de trabajadores afectados ha de ser de 10.

Se relaja en parte la necesidad por parte del empresario de acreditar resultados negativos o de justificar lo razonable de las extinciones de contratos que pretende llevar a cabo, no siendo necesario contar con la autorización administrativa previa pero sí el cumplimiento del procedimiento previsto en dicho artículo, en el que hay que comunicar a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas, para que dicha autoridad vele por la efectividad de dicho periodo. Siendo además ésta la encargada de comunicar la iniciación del procedimiento en cuestión a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo de la Seguridad Social.

- Artículo 52: Extinción del contrato por causas objetivas

Entre las causas objetivas, se incluye por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. Durante la formación, el contrato de trabajo quedará en suspenso y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

También, y respecto a las faltas de asistencia al trabajo, se requiere que aún siendo justificadas pero intermitentes, alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

La indemnización debida será de **veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.**

- Artículo 56: Despido improcedente

Cuando el despido sea declarado improcedente por la Autoridad Judicial, el trabajador respecto al que no opte el empresario por la readmisión en su puesto de trabajo, recibirá la indemnización equivalente a **33 días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro 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.

En 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 de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

Se prevé un régimen transitorio en cuanto a la cuantía de la indemnización anteriormente señalada, correspondiendo esta cuantía sólo a los contratos suscritos con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma (13 de febrero de 2012). La indemnización correspondiente a contratos formalizados con anterioridad a esta fecha, será en la antigua cuantía de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de contrato anterior a dicha fecha, y de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de contrato posterior a dicha fecha. El importe indemnizatorio 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 reforma 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.

- Artículo 82: Convenios Colectivos

Se introduce como novedad la posibilidad de que cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se proceda, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea éste de sector o de empresa, que afecte a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites para la movilidad funcional
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Ante la falta de un acuerdo en el período de consulta, se prevé el recurrir ante un órgano específico para estos temas, cual es la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, ya sea nacional o a nivel de la CCAA correspondiente, según el ámbito de la empresa, quien decidirá lo que corresponda.



- Artículo 84: Concurrencia entre distintos Convenios Colectivos

La regla general es la preferencia aplicativa de las condiciones que establece el Convenio Colectivo de la empresa, sobre cualquier otro Convenio, ya sea sectorial, ya sea de ámbito estatal o autonómico, 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 la contratación que se atribuyen por la presente Ley 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 a que se refiere el artículo 83.2 (según el cual “Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito”).

Se impide tras la reforma la posibilidad de que respecto a las materias antes enumeradas, puedan establecerse reglas distintas ante concurrencia de distintos convenios de diferentes ámbitos, por la vía o mediante el procedimiento previsto en el artículo 83.2 del Estatuto

- Artículo 86: Vigencia del Convenio Colectivo

Como novedad se introduce la norma siguiente: Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Hasta ahora en situaciones así, simplemente se prolongaba en el tiempo, en tanto se adoptara un nuevo convenio colectivo, la vigencia del convenio colectivo ya denunciado. Ahora con la reforma se establecen dos años como periodo máximo de prolongación del convenio colectivo ya denunciado. Transcurrido dicho plazo se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior.

Respecto a los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma laboral que nos ocupa, como ocurre con el Convenio Colectivo XIII, el plazo de dos años se computará a partir de la entrada en vigor de la mencionada reforma, que fue el día 12 de febrero de 2012. Por lo tanto, hasta el 12 de febrero de 2014, el XII Convenio Colectivo podrá prolongar su vigencia. Después de dicha fecha, si no ha habido un nuevo Convenio Colectivo, pasará a ser de aplicación el Convenio Colectivo de ámbito superior.