

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores.

Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Reforma laboral de febrero de 2012 y cambios en el Estatuto de los Trabajadores.
Con un breve resumen de las novedades de cada uno de los 28 artículos modificados.
Posteriormente se ampliarán en artículos separados.

TITULO I De la relación individual de trabajo	4
CAPITULO I Disposiciones generales	4
Sección 1.ª Ámbito y fuentes	4
Modificaciones en el artículo 4. Derechos laborales.....	4
Sección 4.ª Modalidades del contrato de trabajo	5
Modificaciones en el artículo 11. Contratos formativos.	5
Disposición transitoria novena RDL 3/2012: Contratos con trabajadores con edades entre 25 y 30 años.....	8
Modificaciones en el artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.....	9
Modificaciones en el artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio. => Trabajo a distancia	10
CAPITULO II Contenido del contrato de trabajo.....	12
Sección 1.ª Duración del contrato	12
Modificaciones en el artículo 15. Duración del contrato.	12
CAPITULO II Contenido del contrato de trabajo.....	17
Sección 1.ª Duración del contrato	17
Modificaciones en el artículo 16. Ingreso al trabajo.	17
Sección 3.ª Clasificación profesional y promoción en el trabajo	18
Modificaciones en el artículo 22. Sistema de clasificación profesional.	18
RD Ley 3/2012. Disposición adicional novena. Adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional.....	19
Real Decreto Ley 3/2012.	19
Disposición adicional novena.	19
Adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional. ...	19
En el plazo de un año los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este real decreto-ley	19
Modificaciones en el artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.	20
Sección 4.ª Salarios y garantías salariales	22

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Modificaciones en el artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial.	22
Modificaciones en el artículo 34. Jornada.....	27
Sección 5.ª Tiempo de trabajo	28
Modificaciones en el artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.	28
Modificaciones en el artículo 38. Vacaciones anuales.	34
Modificaciones en el artículo 39. Movilidad funcional.	36
CAPITULO III Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.	38
Sección 1.ª Movilidad funcional y geográfica.....	38
Modificaciones en el artículo 40. Movilidad geográfica. (Apartado 1).	38
Modificaciones en el artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.	43
Sección 3.ª Suspensión del contrato	50
Modificaciones en el artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.	50
No necesidad de conciliación o reclamación previa en los procesos por suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas objetivas.	52
Real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada.	53
Sección 4.ª Extinción del contrato.....	54
Modificaciones en el artículo 49. Extinción del contrato.	54
Modificaciones en el artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.	57
Modificaciones en el artículo 51. Despido colectivo.	58
Modificaciones en el artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.	66
Duración de las ausencias por enfermedad o accidente de más/menos de 20 días y control/gestión por las mutuas.	68
Modificaciones en el artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.....	69
Modificaciones en el artículo 56. Despido improcedente.....	72
Limitaciones a la indemnización por despido improcedente a los contratos de trabajo con antigüedad anterior al 12-02-2012.	74
Modificaciones en el artículo 57. Pago por el Estado.	75
TITULO III De la negociación colectiva y de los convenios colectivo.....	76
CAPITULO I Disposiciones generales	76
Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios	76
Modificaciones en el artículo 82. Concepto y eficacia.	76
Modificaciones en el artículo 84. Concurrencia.	81

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Modificaciones en el artículo 85. Contenido.....	83
Modificaciones en el artículo 86. Vigencia.....	89
Real Decreto Ley 3/2012. Disposición transitoria cuarta. Vigencia de los convenios denunciados en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.	91
CAPITULO II Procedimiento	92
Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación.....	92
Modificaciones en el artículo 89. Tramitación.	92
Disposiciones	95
Disposiciones adicionales.....	95
DA 21º. No aplicación del artículo 47 en el sector público (Con excepciones).....	95

TITULO I De la relación individual de trabajo

CAPITULO I Disposiciones generales

Sección 1.ª Ámbito y fuentes

Modificaciones en el artículo 4. Derechos laborales.

- Nuevo derecho: A la adaptación a las modificaciones realizadas en el puesto de trabajo.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 4. Derechos laborales.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
4.2.b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.	4.2.b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo , así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.»

Sección 4.ª Modalidades del contrato de trabajo

Modificaciones en el artículo 11. Contratos formativos.

- Duración máxima pasa de 2 a 3 años. Permite realizar varios contratos formativos misma empresa.
- Posibilidad recibir la formación en la empresa.
- Tiempo dedicado a actividades formativas. Antes no podía ser inferior al 25% de la jornada. Ahora en el segundo y tercer año se puede bajar hasta el 15%.
- Eliminada la obligatoriedad de que convenio colectivo establezca procedimientos para conseguir una presencia equilibrada entre hombre y mujeres en estos contratos.
- Una vez firmado el contrato, ya no hay un plazo mínimo para comenzar las actividades formativas. Desvinculación con el hecho de que el trabajador tenga o no la ESO. (Regulado el comienzo y las actividades formativas en las disposiciones transitorias 7ª y 8ª del RD Ley 3/2012).
- Posibilidad de formalizar con el mismo trabajador sucesivos contratos para la formación y del aprendizaje, por la misma o distinta empresa **para la distinta actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.**
- Si bien el artículo 11.2.b del ET sigue limitando la edad de los trabajadores con los que se formalicen estos contratos a la franja de edad entre 16 y 25 años, se podrán realizar de forma temporal también con trabajadores con edades entre 25 y 30 años por aplicación de la DT 9ª del RDL 3/2012.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 11. Contratos formativos.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>11. 2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.</p> <p>El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:</p> <p>a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.</p> <p>El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.</p> <p>b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más, en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan</p>	<p>«11.2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.</p> <p>El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:</p> <p>a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.</p> <p>El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.</p> <p>b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del</p>

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 11. Contratos formativos.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>reglamentariamente, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en convenio colectivo, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.</p> <p>Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.</p> <p>c) 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.</p> <p>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.</p> <p>d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.</p> <p>La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato.</p> <p>La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.</p>	<p>contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.</p> <p>Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.</p> <p>c) 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.</p> <p>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.</p> <p>d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.</p> <p>La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 11. Contratos formativos.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos, así como el reconocimiento de éstos, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.</p> <p>e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.</p> <p>f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.</p> <p>g) 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.</p> <p>En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el</p>	<p>Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.</p> <p>Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.</p> <p>e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.</p> <p>f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.</p> <p>g) 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.</p> <p>En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 11. Contratos formativos.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.</p> <p>3. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.</p>	<p>al tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.»</p>

Disposición transitoria novena RDL 3/2012: Contratos con trabajadores con edades entre 25 y 30 años.

Real Decreto Ley 3/2012
<p>Disposición transitoria novena. Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje.</p> <p>Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.</p>

Modificaciones en el artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

- En los contratos a tiempo parcial se podrán realizar horas extraordinarias, lo cual antes estaba prohibido.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
12.4.c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.	12.4.c) 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. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo. En todo caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado uno de este artículo.»

Modificaciones en el artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio. => Trabajo a distancia

- Desaparece el contrato de trabajo a domicilio y se regula una modalidad de trabajo a distancia.
 - Desaparece la prohibición de vigilancia por parte del empresario del trabajador remoto.
 - Obligación de informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos vacantes presenciales. No menciona el derecho preferente a acceder a esos puestos.
 - Obligación de adscribir al trabajador a distancia a un centro de trabajo en concreto.
- Modificación de prestación a distancia a prestación presencial ¿Carácter sustancial?

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 13. Trabajo a distancia.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio.</p> <p>1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.</p> <p>2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.</p> <p>3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.</p> <p>4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.</p>	<p>«Artículo 13. Trabajo a distancia.</p> <p>1. Tendrá la consideración de 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.</p> <p>2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.</p> <p>3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.</p> <p>El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.</p> <p>4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 13. Trabajo a distancia.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>5. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar.</p>	<p>Ley 31/1995, de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo.</p> <p>5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.»</p>

CAPITULO II Contenido del contrato de trabajo

Sección 1.ª Duración del contrato

Modificaciones en el artículo 15. Duración del contrato.

- Por lo menos hasta el 31 de diciembre de 2012, no se adquirirá la condición de fijo por encadenar contratos temporales.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 15. Duración del contrato.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 15. Duración del contrato.</p> <p>1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.</p> <p>Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:</p> <p>a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.</p> <p>Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.</p> <p>b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no</p>	

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 15. Duración del contrato.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.</p> <p>En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.</p> <p>Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.</p> <p>c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.</p> <p>d) (Derogado)</p> <p>2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.</p> <p>3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.</p> <p>4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.</p> <p>5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto</p>	<p>Se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 15. Duración del contrato.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.</p> <p>Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.</p> <p>Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.</p> <p>Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.</p> <p>6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.</p> <p>Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones</p>	

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 15. Duración del contrato.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.</p> <p>7. El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.</p> <p>Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.</p> <p>Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.</p> <p>8. El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.</p> <p>Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera</p>	

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 15. Duración del contrato.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.</p> <p>Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.</p> <p>9. En los supuestos previstos en los apartados 1.a) y 5, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.</p> <p>10. Se autoriza el Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.</p>	

CAPITULO II Contenido del contrato de trabajo

Sección 1.ª Duración del contrato

Modificaciones en el artículo 16. Ingreso al trabajo.

- Se permite a las ETT funcionar como agencias de colocación, sin más requisitos que firmar un declaración responsable y presentarla.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 16. Ingreso al trabajo.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
16.3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica.	«16.3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica. Asimismo podrán operar como agencias de colocación, siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo al servicio público de empleo competente.»

Sección 3.ª Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Modificaciones en el artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

- Desaparecen las categorías profesionales. La clasificación profesional será por grupos profesionales. Posibilidad de realizar funciones de más de un grupo (Polivalencia funcional).
- Antes por acuerdo entre empresario y trabajador se establecían las funciones a realizar por el trabajador (prestación laboral), y en función de ellas se le asignaba una categoría o grupo profesional.
- Ahora por acuerdo entre empresario y trabajador se le asigna el trabajador a un grupo profesional, y en función de ello se le asigna a realizar (prestación laboral) todas las funciones de ese grupo o solo algunas de ellas.
- Posibilidad de acordar la realización de funciones de más de un grupo. (Polivalencia funcional) .
- Obligación de que los convenios colectivos en vigor adapten antes de febrero de 2012, su sistema de clasificación profesional a la nueva regulación del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.</p> <p>1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, <u>por medio de categorías o grupos profesionales.</u></p> <p>2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.</p> <p>3. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.</p> <p>4. La definición de las categorías y grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.</p>	<p>«Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.</p> <p>1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.</p> <p>2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.</p> <p>3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.</p> <p>4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>5. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se</p> <p>establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.</p> <p>Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.</p>	<p>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.</p> <p>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.»</p>

RD Ley 3/2012. Disposición adicional novena. Adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional.

Real Decreto Ley 3/2012.
<p>Disposición adicional novena.</p> <p>Adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional.</p> <p>En el plazo de un año los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este real decreto-ley</p>

Modificaciones en el artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

- La formación para la adaptación a las modificaciones en el puesto de trabajo será a cargo de la empresa, y considerado como tiempo de trabajo efectivo.
- 60 horas de permiso retribuido de formación cada tres años. Siempre que esté vinculada al puesto de trabajo.
- Derecho a recibir la formación necesaria para adaptarse a las modificaciones en el puesto de trabajo, a cargo de la empresa.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.</p> <p>1. El trabajador tendrá derecho:</p> <p>a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.</p> <p>b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.</p> <p>2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres.</p>	<p>Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.</p> <p>1. El trabajador tendrá derecho:</p> <p>a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.</p> <p>b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.</p> <p>c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.</p> <p>d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.</p> <p>3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
	años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.»

Sección 4.ª Salarios y garantías salariales

Modificaciones en el artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial.

- En empresas de menos de 25 trabajadores, con extinciones por los artículos 51 y 52 del ET o 64 de la ley concursal, solo prevé el “resarcimiento” al empresario de 8 días de salario por año de servicio, y solo para los contratos fijos.
- Antes “abonaba” el 40% de la indemnización legal que le correspondiese al trabajador.
- No hay resarcimiento si las extinciones son declaradas o reconocidas como improcedentes.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>1. El Fondo de Garantía Salarial, Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario.</p> <p>A los anteriores efectos, se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento cincuenta días.</p> <p>2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 de esta Ley, y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.</p>	<p>Artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>1. El Fondo de Garantía Salarial, Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario.</p> <p>A los anteriores efectos, se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento cincuenta días.</p> <p>2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 de esta Ley, y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 de esta Ley, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.</p> <p>3. En caso de procedimientos concursales, desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, el juez, de oficio o a instancia de parte, citará al FOGASA, sin cuyo requisito no asumirá éste las obligaciones señaladas en los apartados anteriores. El Fondo se personará en el expediente como responsable legal subsidiario del pago de los citados créditos, pudiendo instar lo que a su derecho convenga y sin perjuicio de que, una vez realizado, continúe como acreedor en el expediente. A los efectos del abono por el FOGASA de las cantidades que resulten reconocidas a favor de los trabajadores, se tendrán en cuenta las reglas siguientes:</p> <p>Primera.</p> <p>Sin perjuicio de los supuestos de responsabilidad directa del organismo en los casos legalmente establecidos, el reconocimiento del derecho a la prestación exigirá que los créditos de los trabajadores aparezcan incluidos en la lista de acreedores o, en su caso, reconocidos como deudas de la masa por el órgano del concurso competente para ello en cuantía igual o superior a la que se solicita del FOGASA, sin perjuicio de la obligación de aquellos de reducir su solicitud o de reembolsar al FOGASA la cantidad que corresponda cuando la cuantía reconocida en la lista definitiva fuese inferior a la solicitada o a la ya percibida.</p> <p>Segunda.</p> <p>Las indemnizaciones a abonar a cargo del FOGASA, con independencia de lo que se pueda pactar en el proceso concursal, se calcularán sobre la base de veinte días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.</p> <p>Tercera.</p>	<p>de las pagas extraordinarias.</p> <p>El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 de esta Ley, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.</p> <p>3. En caso de procedimientos concursales, desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, el juez, de oficio o a instancia de parte, citará al FOGASA, sin cuyo requisito no asumirá éste las obligaciones señaladas en los apartados anteriores. El Fondo se personará en el expediente como responsable legal subsidiario del pago de los citados créditos, pudiendo instar lo que a su derecho convenga y sin perjuicio de que, una vez realizado, continúe como acreedor en el expediente. A los efectos del abono por el FOGASA de las cantidades que resulten reconocidas a favor de los trabajadores, se tendrán en cuenta las reglas siguientes:</p> <p>Primera.</p> <p>Sin perjuicio de los supuestos de responsabilidad directa del organismo en los casos legalmente establecidos, el reconocimiento del derecho a la prestación exigirá que los créditos de los trabajadores aparezcan incluidos en la lista de acreedores o, en su caso, reconocidos como deudas de la masa por el órgano del concurso competente para ello en cuantía igual o superior a la que se solicita del FOGASA, sin perjuicio de la obligación de aquellos de reducir su solicitud o de reembolsar al FOGASA la cantidad que corresponda cuando la cuantía reconocida en la lista definitiva fuese inferior a la solicitada o a la ya percibida.</p> <p>Segunda.</p> <p>Las indemnizaciones a abonar a cargo del FOGASA, con independencia de lo que se pueda pactar en el proceso concursal, se calcularán sobre la base de veinte días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>En el supuesto de que los trabajadores perceptores de estas indemnizaciones solicitaran del FOGASA el abono de la parte de indemnización no satisfecha por el empresario, el límite de la prestación indemnizatoria a cargo del Fondo se reducirá en la cantidad ya percibida por aquellos.</p> <p>4. El Fondo asumirá las obligaciones especificadas en los números anteriores, previa instrucción de expediente para la comprobación de su procedencia.</p> <p>Para el reembolso de las cantidades satisfechas, el Fondo de Garantía Salarial se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores, conservando el carácter de créditos privilegiados que les confiere el artículo 32 de esta Ley. Si dichos créditos concudiesen con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no satisfecha por el Fondo, unos y otros se abonarán a prorrata de sus respectivos importes.</p> <p>5. El Fondo de Garantía Salarial se financiará con las aportaciones efectuadas por todos los empresarios a que se refiere el apartado 2 del artículo 1 de esta Ley, tanto si son públicos como privados.</p> <p>El tipo de cotización se fijará por el Gobierno sobre los salarios que sirvan de base para el cálculo de la cotización para atender las contingencias derivadas de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el Sistema de la Seguridad Social.</p> <p>6. A los efectos de este artículo se entiende que existe insolvencia del empresario cuando, instada la ejecución en la forma establecida por la Ley de Procedimiento Laboral, no se consiga satisfacción de los créditos laborales. La resolución en que conste la declaración de insolvencia será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>7. El derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago de las prestaciones que resultan de los apartados anteriores prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la Autoridad Laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.</p> <p>Tal plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento del</p>	<p>extraordinarias.</p> <p>Tercera.</p> <p>En el supuesto de que los trabajadores perceptores de estas indemnizaciones solicitaran del FOGASA el abono de la parte de indemnización no satisfecha por el empresario, el límite de la prestación indemnizatoria a cargo del Fondo se reducirá en la cantidad ya percibida por aquellos.</p> <p>4. El Fondo asumirá las obligaciones especificadas en los números anteriores, previa instrucción de expediente para la comprobación de su procedencia.</p> <p>Para el reembolso de las cantidades satisfechas, el Fondo de Garantía Salarial se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores, conservando el carácter de créditos privilegiados que les confiere el artículo 32 de esta Ley. Si dichos créditos concudiesen con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no satisfecha por el Fondo, unos y otros se abonarán a prorrata de sus respectivos importes.</p> <p>5. El Fondo de Garantía Salarial se financiará con las aportaciones efectuadas por todos los empresarios a que se refiere el apartado 2 del artículo 1 de esta Ley, tanto si son públicos como privados.</p> <p>El tipo de cotización se fijará por el Gobierno sobre los salarios que sirvan de base para el cálculo de la cotización para atender las contingencias derivadas de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el Sistema de la Seguridad Social.</p> <p>6. A los efectos de este artículo se entiende que existe insolvencia del empresario cuando, instada la ejecución en la forma establecida por la Ley de Procedimiento Laboral, no se consiga satisfacción de los créditos laborales. La resolución en que conste la declaración de insolvencia será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>7. El derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago de las prestaciones que resultan de los apartados anteriores prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la Autoridad Laboral en que se reconozca la deuda por</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>crédito en procedimiento concursal y por las demás formas legales de interrupción de la prescripción.</p> <p>8. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 de esta Ley o por la causa prevista en el párrafo c) del artículo 52, o conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.</p> <p>El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo.</p> <p>9. El Fondo de Garantía Salarial tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir las obligaciones previstas en este artículo.</p> <p>10. El Fondo de Garantía Salarial dispensará la protección regulada en el presente artículo en relación con los créditos impagados de los trabajadores que ejerzan o hayan ejercido habitualmente su trabajo en España cuando pertenezcan a una empresa con actividad en el territorio de al menos dos Estados miembros de la Unión Europea, uno de los cuales sea España, cuando concurren, conjuntamente, las siguientes circunstancias:</p> <p>a) Que se haya solicitado la apertura de un procedimiento colectivo basado en la insolvencia del empresario en un Estado miembro distinto de España, previsto por sus disposiciones legales y administrativas, que implique el desapoderamiento parcial o total del empresario y el nombramiento de un síndico o persona que ejerza una función similar.</p>	<p>salarios o se fijen las indemnizaciones.</p> <p>Tal plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal y por las demás formas legales de interrupción de la prescripción.</p> <p>8. En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, <u>una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario</u> por el Fondo de Garantía Salarial en una <u>cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. No será de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.</u></p> <p>El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo.</p> <p>El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo.</p> <p>9. El Fondo de Garantía Salarial tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir las obligaciones previstas en este artículo.</p> <p>10. El Fondo de Garantía Salarial dispensará la protección regulada en el presente artículo en relación con los créditos impagados de los trabajadores que ejerzan o hayan ejercido habitualmente su trabajo en España cuando pertenezcan a una empresa con actividad en el territorio de al menos dos Estados miembros de la Unión Europea, uno de los cuales sea España, cuando concurren, conjuntamente, las siguientes</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>b) Que se acredite que la autoridad competente, en virtud de dichas disposiciones, ha decidido la apertura del procedimiento; o bien que ha comprobado el cierre definitivo de la empresa o el centro de trabajo del empresario, así como la insuficiencia del activo disponible para justificar la apertura del procedimiento.</p> <p>Cuando, de acuerdo con los términos establecidos en este apartado, la protección de los créditos impagados corresponda al Fondo de Garantía Salarial, éste solicitará información de la institución de garantía del Estado miembro en el que se tramite el procedimiento colectivo de insolvencia sobre los créditos pendientes de pago de los trabajadores y sobre los satisfechos por dicha institución de garantía y pedirá su colaboración para garantizar que las cantidades abonadas a los trabajadores sean tenidas en cuenta en el procedimiento, así como para conseguir el reembolso de dichas cantidades.</p> <p>11. En el supuesto de procedimiento concursal solicitado en España en relación con una empresa con actividad en el territorio de al menos otro Estado miembro de la Unión Europea, además de España, el Fondo de Garantía Salarial estará obligado a proporcionar información a la institución de garantía del Estado en cuyo territorio los trabajadores de la empresa en estado de insolvencia hayan ejercido o ejerzan habitualmente su trabajo, en particular, poniendo en su conocimiento los créditos pendientes de pago de los trabajadores, así como los satisfechos por el propio Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>Asimismo, el Fondo de Garantía Salarial prestará a la institución de garantía competente la colaboración que le sea requerida en relación con su intervención en el procedimiento y con el reembolso de las cantidades abonadas a los trabajadores.</p>	<p>circunstancias:</p> <p>a) Que se haya solicitado la apertura de un procedimiento colectivo basado en la insolvencia del empresario en un Estado miembro distinto de España, previsto por sus disposiciones legales y administrativas, que implique el desapoderamiento parcial o total del empresario y el nombramiento de un síndico o persona que ejerza una función similar.</p> <p>b) Que se acredite que la autoridad competente, en virtud de dichas disposiciones, ha decidido la apertura del procedimiento; o bien que ha comprobado el cierre definitivo de la empresa o el centro de trabajo del empresario, así como la insuficiencia del activo disponible para justificar la apertura del procedimiento.</p> <p>Cuando, de acuerdo con los términos establecidos en este apartado, la protección de los créditos impagados corresponda al Fondo de Garantía Salarial, éste solicitará información de la institución de garantía del Estado miembro en el que se tramite el procedimiento colectivo de insolvencia sobre los créditos pendientes de pago de los trabajadores y sobre los satisfechos por dicha institución de garantía y pedirá su colaboración para garantizar que las cantidades abonadas a los trabajadores sean tenidas en cuenta en el procedimiento, así como para conseguir el reembolso de dichas cantidades.</p> <p>11. En el supuesto de procedimiento concursal solicitado en España en relación con una empresa con actividad en el territorio de al menos otro Estado miembro de la Unión Europea, además de España, el Fondo de Garantía Salarial estará obligado a proporcionar información a la institución de garantía del Estado en cuyo territorio los trabajadores de la empresa en estado de insolvencia hayan ejercido o ejerzan habitualmente su trabajo, en particular, poniendo en su conocimiento los créditos pendientes de pago de los trabajadores, así como los satisfechos por el propio Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>Asimismo, el Fondo de Garantía Salarial prestará a la institución de garantía competente la colaboración que le sea requerida en relación con su intervención en el procedimiento y con el reembolso de las cantidades abonadas a los trabajadores.</p>

Modificaciones en el artículo 34. Jornada.

- La empresa puede distribuir de forma irregular la jornada a lo largo del año, con limitaciones.
- Antes la distribución irregular de la jornada, solo se podía realizar si había acuerdo con los representantes de los trabajadores.
- Ahora si no hay acuerdo el empresario puede distribuir de forma irregular el 5% de la jornada.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 34. Jornada.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>34. 2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.</p> <p>Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.</p>	<p>34.2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los 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 por ciento de la jornada de trabajo.</p> <p>Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.</p>

Sección 5.ª Tiempo de trabajo

Modificaciones en el artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

- Permiso de lactancia, antes de la trabajadora, pasa a ser de los trabajadores.
 - Posibilidad de limitar por convenio el derecho del trabajador a concretar la concreción horaria y las fechas de disfrute.
 - Antes podía ser ejercida por ambos conyugues si ambos eran trabajadoras. Ahora solo por uno de ellos.
- Derecho de reducción de la “jornada de trabajo” por guarda legal o cuidado de familiar , antes era de la jornada de trabajo ordinaria (anual), ahora es derecho “reducción de la jornada de trabajo diaria”
- Derecho a ausencia del trabajo de una hora por lactancia, antes derecho genérico, ahora en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento según el artículo 45.1.d del ET.
- Antes trabajador obligado a comunicar con 15 días de antelación cuando se reincorporaba a su jornada ordinaria, si la había modificado por lactancia, nacimiento, adopción o acogimiento, ahora debe comunicarlo con antelación también antes de iniciar el permiso o la reducción de jornada.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.</p> <p>1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.</p> <p>Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.</p> <p>2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.</p>	<p>Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.</p> <p>1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.</p> <p>Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.</p> <p>2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.</p> <p>Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los</p>

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.</p> <p>Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.</p> <p>Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.</p> <p>3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <p>a) Quince días naturales en caso de matrimonio.</p> <p>b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.</p> <p>c) Un día por traslado del domicilio habitual.</p> <p>d) Por el tiempo indispensable, para el</p>	<p>lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.</p> <p>Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.</p> <p>Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.</p> <p>3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <p>a) Quince días naturales en caso de matrimonio.</p> <p>b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.</p> <p>c) Un día por traslado del domicilio habitual.</p> <p>d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste</p>

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.</p> <p>Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.</p> <p>En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.</p> <p>e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.</p> <p>f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.</p>	<p>en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.</p> <p>Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.</p> <p>En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.</p> <p>e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.</p> <p>f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.</p> <p>Este permiso constituye un derecho</p>

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>4.bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.</p> <p>5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la</p>	<p><u>individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores</u> en caso de que ambos trabajen.</p> <p>4.bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.</p> <p>5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y,</p>

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.</p> <p>Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.</p> <p>El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.</p> <p>7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su</p>	<p>como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.</p> <p>Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, 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.</p> <p>El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.</p> <p>Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»</p> <p>7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social</p>

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.</p>	<p>integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.</p>

Modificaciones en el artículo 38. Vacaciones anuales.

- Si se está de baja por causa distinta a embarazo, parto, lactancia natural, o el contrato está suspendido por parto, paternidad, adopción o acogimiento, y por ello no se puede disfrutar durante el año de las vacaciones anuales, se pierde el derecho a disfrutar de las vacaciones anuales a los 18 meses de la finalización del año.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 38. Vacaciones anuales.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 38. Vacaciones anuales.</p> <p>1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.</p> <p>2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.</p> <p>En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.</p> <p>3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.</p> <p>Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p>	<p>Artículo 38. Vacaciones anuales.</p> <p>1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.</p> <p>2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.</p> <p>En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.</p> <p>3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.</p> <p>Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 38. Vacaciones anuales.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
	En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo 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

Modificaciones en el artículo 39. Movilidad funcional.

- Se elimina la limitación de movilidad funcional fuera del grupo profesional.
- Eliminada la imposibilidad de movilidad funcional para funciones inferiores por causas de la actividad productiva ([perentorias](#) o imprevisibles).
- Antes empresario debía notificar a los representantes de los trabajadores “la situación”, ahora ha de comunicarles “su decisión y las razones de esta”.
- Regula el derecho a reclamar el ascenso por funciones de nivel superior. Antes por realizar las de grupo o categoría profesional superior. Ahora por realizar las de grupo profesional superior.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 39. Movilidad funcional.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 39. Movilidad funcional.</p> <p>1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.</p> <p>2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.</p> <p>3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.</p> <p>4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis</p>	<p>«Artículo 39. Movilidad funcional.</p> <p>1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.</p> <p>2. 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.</p> <p>En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 39. Movilidad funcional.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.</p> <p>Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.</p> <p>5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo</p>	<p>en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.</p> <p>3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.</p> <p>4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.»</p>

CAPITULO III Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Sección 1.ª Movilidad funcional y geográfica

Modificaciones en el artículo 40. Movilidad geográfica. (Apartado 1).

- En la movilidad geográfica desaparece la posibilidad de que la autoridad laboral, a la vista de las circunstancias económicas o sociales, diese al trabajador un plazo mayor para incorporarse al nuevo destino.
- Define un mínimo de nuevas causas económicas, técnicas organizativas o de producción que justificarían una movilidad geográfica: “las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”.
- Desaparece la necesidad de que la orden de movilidad geográfica sirva para favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.
- Posibilidad de que por convenio colectivo o acuerdo se establezcan determinadas prioridades a no se trasladados en primer lugar en función de la edad, cargas familiares, discapacidad de los trabajadores, etc.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 40. Movilidad geográfica.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 40. Movilidad geográfica.</p> <p>40.1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.</p> <p>Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa 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.</p> <p>La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.</p>	<p>Artículo 40. Movilidad geográfica.</p> <p>«40.1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las 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.</p> <p>La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 40. Movilidad geográfica.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.</p> <p>Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.</p> <p>Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.</p> <p>40.2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que</p>	<p>Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.</p> <p>Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.</p> <p>Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.»</p> <p>«40.2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 40. Movilidad geográfica.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a 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.</p> <p>Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.</p> <p>Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>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.</p> <p>Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.</p> <p>No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la</p>	<p>cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a 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.</p> <p>Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.</p> <p>Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>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.</p> <p>Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 40. Movilidad geográfica.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>conseguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.</p> <p>El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.</p> <p>El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.</p> <p>3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.</p> <p>3 bis) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo</p> <p>4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.</p> <p>El trabajador deberá ser informado del</p>	<p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.</p> <p>El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto tercero del apartado 1 de este artículo.</p> <p>El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.»</p> <p>3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.</p> <p>3 bis) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo</p> <p>4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.</p> <p>El trabajador deberá ser informado del</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 40. Movilidad geográfica.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.</p> <p>Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.</p> <p>Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.</p> <p>5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.</p>	<p>desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.</p> <p>Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.</p> <p>Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.</p> <p>5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad</p>

Modificaciones en el artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

- Se simplifica la distinción entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas, se incluye en la modificación sustancial, el cambio de funciones y de estructura y cuantía salarial como causa de extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a indemnización
- Son modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las relacionadas con : Jornada de trabajo, Horario y distribución del tiempo de trabajo, Régimen de trabajo a turnos, Sistema de remuneración y cuantía salarial, Sistema de trabajo y rendimiento, Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley, las condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, las condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en acuerdos o pactos colectivos, las condiciones de trabajo disfrutadas por los trabajadores en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, “entre otras”.
- La empresa podrá realizar las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo “cuando existan” razones. No solo puede modificar las reconocidas en convenio o pacto colectivo, si no también las disfrutadas por decisión unilateral del empresario.
- Si se alegan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa tendrá que probar su existencia.
- Se consideran probadas las razones alegadas, si son las relacionadas con competitividad, organización técnica, u organización del trabajo.
- Pasa a ser modificable el salario.
- Derecho del trabajador que se considere perjudicado, a rescindir la relación laboral (en algunas situaciones), con una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 9 meses.
- Ya no es necesario que la adopción de la modificación de las condiciones de trabajo, 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.
- Las modificaciones sustanciales individuales, antes el empresario estaba obligado a comunicarlas con al menos 30 días de antelación, ahora ha de hacerlo con al menos 15 días de antelación.
 - Nueva definición de modificaciones colectivas e individuales: El carácter colectivo o individual de las modificaciones solo depende del número de trabajadores afectados.
 - Procedimiento modificación condiciones sustanciales de trabajo colectivas: Apertura de periodo de consultas. Finalización de periodo de consultas. Notificación a los trabajadores. Causa efecto a los 7 días de notificada.
 - Procedimiento modificación condiciones sustanciales de trabajo individuales: Notificación a los trabajadores y sus representantes. Causa efecto no antes de los 15 días de notificada. En determinados casos si el trabajador no está de acuerdo, puede rescindir el contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado. Trabajador puede impugnarla en el juzgado.

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

- Si las modificaciones sustanciales a modificar están reguladas en un convenio colectivo estatutario, el proceso de modificación se ha de realizar conforme al procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.</p> <p>1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.</p> <p>Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:</p> <p>a) Jornada de trabajo.</p> <p>b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.</p> <p>c) Régimen de trabajo a turnos.</p> <p>d) Sistema de remuneración.</p> <p>e) Sistema de trabajo y rendimiento.</p> <p>f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.</p> <p>Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando 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.</p> <p>2. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.</p> <p>Se considera de carácter colectivo la</p>	<p>Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.</p> <p>1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.</p> <p>Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:</p> <p>a) Jornada de trabajo.</p> <p>b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.</p> <p>c) Régimen de trabajo a turnos.</p> <p>d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.</p> <p>e) Sistema de trabajo y rendimiento.</p> <p>f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.</p> <p>2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.</p> <p>Se considera de carácter colectivo la</p>

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.</p> <p>3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una <u>antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.</u></p> <p>En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50.1.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.</p> <p>Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la <u>jurisdicción competente</u>. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador</p>	<p>modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.</p> <p>Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.</p> <p>3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.</p> <p>En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.</p> <p>Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>a ser repuesto en sus anteriores condiciones.</p> <p>Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.</p> <p>4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a 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.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los</p>	<p>trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.</p> <p>Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.</p> <p>4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a 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.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.</p> <p>En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.</p> <p>El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.</p> <p>Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.</p> <p>5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto</p>	<p>comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.</p> <p>En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.</p> <p>El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.</p> <p>Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.</p> <p>5. 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.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.</p> <p>6. Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo, de conformidad con lo establecido en el apartado 4. Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del mismo.</p> <p>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 le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.</p> <p>Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, 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.</p> <p>La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1, y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.</p> <p>7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley</p>	<p>presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.</p> <p>6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.</p> <p>7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.»</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Sección 3.ª Suspensión del contrato

Modificaciones en el artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

- Para suspender el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ya no es necesario seguir el procedimiento del artículo 51.
- Ya no es necesaria la autorización administrativa de la autoridad laboral que antes estaba regulada en el 47.1.c
- Si hay acuerdo con los representantes de los trabajadores se presumirá que concurren las causas que justifican la medida.
- Regula un procedimiento básico, y además está previsto que antes de finales de marzo se apruebe un Real Decreto que regule el procedimiento para efectuar despidos colectivos, suspensiones de contrato y reducciones de jornada.
- Procedimiento básico: Comunicación a la Autoridad laboral. Apertura de periodo de consultas inferior a 16 días. Empresario notifica a la autoridad laboral y a los trabajadores su decisión. Autoridad Laboral lo comunica al Servicio de Empleo. Trabajadores pueden solicitar prestación por desempleo.
- Si hay acuerdo en el periodo de consultas, se presumirá que las causas para las suspensiones de los contratos o la reducción de la jornadas son justificadas.
- Acuerdo puede ser impugnado en el juzgado por causas muy limitadas. Siempre individualmente por los trabajadores. En algunos casos mediante el procedimiento establecido para los conflictos colectivos.
- La reclamación contra la suspensión del contrato o la reducción de la jornada por causas objetivas se puede reclamar directamente mediante demanda en el juzgado de lo social, sin necesidad de presentar papeleta de conciliación o reclamación administrativa. (RD Ley).
- No aplicación del artículo 47 (Suspensión del contrato o reducciones de jornada por causas objetivas) en el sector público. (Con excepciones). ([DA 21 del ET](#)).

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</p> <p>1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:</p> <p>a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.</p> <p>b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del periodo de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la</p>	<p>Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</p> <p>«1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no</p>

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>e) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.</p> <p>d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.</p>	<p>superior a quince días.</p> <p>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 y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.</p> <p>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.</p> <p>Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.</p> <p>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 de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.</p> <p>Tras la finalización del 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.</p> <p>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</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.</p> <p>3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.</p> <p>4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.</p>	<p>afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 de esta Ley 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.</p> <p>2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.</p> <p>3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.</p> <p>4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»</p>

No necesidad de conciliación o reclamación previa en los procesos por suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas objetivas.

RD Ley 3/2012 Artículo 22. De la evitación del proceso
<p>Artículo 22. De la evitación del proceso</p> <p>Uno. El apartado 1 del artículo 64 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo</p>

por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.»

Dos. El apartado 1 del artículo 70 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«1. Se exceptúan del requisito de reclamación previa los procesos relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, procedimientos de oficio, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, siendo en estos últimos potestativo, y reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial, al amparo de lo prevenido en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.»

Real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

RD Ley 3/2012

Disposición final decimoquinta. Facultades de desarrollo.

1. El Gobierno y la Ministra de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en este real decreto-ley.
2. El Gobierno aprobará en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto-ley un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de 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 en el mismo, 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.

Sección 4.ª Extinción del contrato

Modificaciones en el artículo 49. Extinción del contrato.

- Si se extingue el contrato de trabajo por fuerza mayor. Sigue siendo necesario que lo constate la autoridad laboral, y se ha de realizar por un procedimiento regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. (Antes 51.12 y ahora 51.7) .
- Si se extinguen contratos de trabajo de forma colectiva (Despido colectivo regulado en el artículo 51), ya no es necesario obtener la previa autorización de la autoridad laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 49. Extinción del contrato.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 49. Extinción del contrato.</p> <p>1. El contrato de trabajo se extinguirá:</p> <p>a) Por mutuo acuerdo de las partes.</p> <p>b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.</p> <p>c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.</p> <p>Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.</p> <p>Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal</p>	<p>Artículo 49. Extinción del contrato.</p> <p>1. El contrato de trabajo se extinguirá:</p> <p>a) Por mutuo acuerdo de las partes.</p> <p>b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.</p> <p>c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.</p> <p>Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.</p> <p>Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.</p> <p>Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 49. Extinción del contrato.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>de la prestación.</p> <p>Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.</p> <p>d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.</p> <p>e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.</p> <p>f) Por jubilación del trabajador.</p> <p>g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.</p> <p>En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.</p> <p>En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 de esta Ley.</p> <p>h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 de esta Ley.</p> <p>i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.</p> <p>j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.</p>	<p>notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.</p> <p>d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.</p> <p>e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.</p> <p>f) Por jubilación del trabajador.</p> <p>g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.</p> <p>En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.</p> <p>En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 de esta Ley.</p> <p>h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 51.</p> <p>i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción</p> <p>j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.</p> <p>k) Por despido del trabajador.</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 49. Extinción del contrato.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>k) Por despido del trabajador.</p> <p>l) Por causas objetivas legalmente procedentes.</p> <p>m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.</p> <p>El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, a bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.</p>	<p>l) Por causas objetivas legalmente procedentes.</p> <p>m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.</p> <p>El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, a bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.</p>

Modificaciones en el artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

- Ya no son causa de extinción, las modificaciones sustanciales que redunden en perjuicio de su formación profesional, si se realizan conforme al artículo 51.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral	
Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.</p> <p>1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:</p> <p>a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.</p> <p>b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.</p> <p>c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.</p> <p>2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.</p>	<p>Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.</p> <p>1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:</p> <p>a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.</p> <p>b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.</p> <p>c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.</p> <p>2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.</p>

Modificaciones en el artículo 51. Despido colectivo.

- Se reforma el régimen jurídico del despido colectivo.
- No necesario autorización autoridad laboral.
- Sigue siendo necesario periodo de consultas con los representantes de los trabajadores (Exigencia comunitaria).
- No es necesario acuerdo en el periodo de consultas para proceder a los despidos. Una vez finalizado el periodo de consultas si se despide a los trabajadores y estos no están de acuerdo, han de acudir al Juez.
- Causas económicas: Ya no es necesario acreditar que la extinción favorece posición competitividad de la empresa.
- Causas económicas: Por pérdidas actuales o previstas. Por disminución del nivel de ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos.
- Causas organizativas: Antes cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal, ahora además en el modo de organizar la producción.
- Ya no es necesario que la empresa acredite la concurrencia de alguna de las causas señaladas, ni justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, ni que ello favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.
- Papel de la autoridad laboral: Se limita a comunicar a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabar, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación, así como velar por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes.
- Posibilidad de que la decisión relativa a los despidos colectivos la tome el empresario o la empresa que ejerza el control sobre él.
- A la hora de impugnarlos judicialmente se equiparan al resto de despidos, así como a la hora de ser calificados por el juez.
- Posibilidad de ser impugnado por los trabajadores de forma individual o por los representantes de los trabajadores.
- El control judicial de estos despidos queda limitado a la valoración de las causas.
- Prioridad de permanencia: Se incentiva que mediante la convenio colectivo se establezcan prioridades de permanencia ante la decisión de despido de determinados trabajadores, tales como aquellos con cargas familiares, los mayores de cierta edad o personas con discapacidad.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral	
Artículo 51. Despido colectivo.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 51. Despido colectivo.</p> <p>1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de</p>	<p>Artículo 51. Despido colectivo.</p> <p>1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral	
Artículo 51. Despido colectivo.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.</p> <p>Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.</p> <p>Se entiende que 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 y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</p> <p>Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.</p> <p>Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de</p>	<p>de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.</p> <p>Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.</p> <p>Se entiende que 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 y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</p> <p>Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.</p> <p>Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral	
Artículo 51. Despido colectivo.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.</p> <p>Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.</p> <p>2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.</p> <p>La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el periodo</p>	<p>c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.</p> <p>Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.</p> <p>2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.</p> <p>La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:</p> <p>a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.</p> <p>b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.</p> <p>c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.</p> <p>d) Periodo previsto para la realización de los despidos.</p> <p>e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral	
Artículo 51. Despido colectivo.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.</p> <p>3. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.</p> <p>La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.</p> <p>Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.</p> <p>Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.</p> <p>4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las</p>	<p>La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.</p> <p>Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.</p> <p>Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.</p> <p>La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que, en ningún caso, no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.</p> <p>Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.</p> <p>3. Cuando la extinción afectase a más del 50 por</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral	
Artículo 51. Despido colectivo.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.</p> <p>En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemple las medidas anteriormente señaladas.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.</p> <p>Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente.</p> <p>El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.</p> <p>5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a</p>	<p>100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.</p> <p>4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 de esta Ley. Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.</p> <p>5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.</p> <p>6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.</p> <p>La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.</p> <p>7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral	
Artículo 51. Despido colectivo.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.</p> <p>6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.</p> <p>La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo.</p> <p>7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.</p> <p>8. Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.</p> <p>9. Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.</p>	<p>apartado.</p> <p>El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.</p> <p>La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.</p> <p>La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.</p> <p>8. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.</p> <p>9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.</p> <p>10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral	
Artículo 51. Despido colectivo.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.</p> <p>40. (Derogado)</p> <p>11. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial.</p> <p>Si, no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspende la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.</p> <p>12. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.</p> <p>El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.</p> <p>La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.</p> <p>La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.</p> <p>13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las</p>	<p>orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.</p> <p>El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.</p> <p>11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral	
Artículo 51. Despido colectivo.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.</p> <p>Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.</p> <p>14. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.</p> <p>15. Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.</p>	

Modificaciones en el artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.

- Posibilidad de despedir al trabajador por faltas al trabajo de cualquier tipo, incluso justificadas (Con las excepciones del punto d del artículo 52).
 - Antes era necesario que en la empresa hubiese una cifra mínima de [absentismo laboral](#) global.
 - Ahora se puede despedir aunque en la empresa aunque globalmente no haya absentismo laboral.
 - Posibilidad de despedir al trabajador que en un mes falte una de cada cinco días, aunque sea por bajas del médico de cabecera si las bajas son de menos de 20 días
 - Posibilidad de despedir al trabajador que en dos meses falte una de cada cuatro días, aunque sea por bajas del médico de cabecera si las bajas son de menos de 20 días
 - Posibilidad de que en el futuro aumenten las bajas médicas oficiales (IT) de menos de 20 días. ([Gobierno estudiará el régimen jurídico de las mutuas para la gestión de la IT](#)).
 - Sigue sin concretarse que se entienda por falta de asistencia al trabajo. (Ausencia durante toda una jornada ordinaria, jornada diaria, jornada semanal).

- El control judicial de los despidos por causas previstas en el artículo 51 (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) y que no sean colectivos, queda limitado a la valoración de las causas.

- Extinción del contrato por falta de adaptación a las modificaciones establecidas en el puesto de trabajo.
 - Antes no existía obligación de ofrecer al trabajador una formación destinada a adaptarse al cambio en su puesto de trabajo. Ahora es obligatorio ofrecerle la formación.
 - Antes se le podía despedir a los dos meses del cambio, si no se había adaptado.
 - Ahora es necesario que hayan pasado dos meses desde que se produjo el cambio y también desde que termino la formación destinada a adaptarse.
 - Durante la formación para la adaptación a los cambios en el puesto de trabajo, el contrato de trabajo queda en suspenso. Antes la suspensión tenía una duración máxima de 3 meses, ahora hay no hay límite a la duración de esa suspensión.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral	
Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas. El contrato podrá extinguirse: a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento. b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto	Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas. El contrato podrá extinguirse: a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento. b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral	
Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.</p> <p>c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.</p> <p>Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.</p> <p>d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que 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, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo.</p> <p>No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de</p>	<p>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.</p> <p>c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.</p> <p>Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.</p> <p>d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que 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.</p> <p>No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral	
Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>atención o servicios de Salud, según proceda.</p> <p>e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.</p> <p>Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.</p>	<p>proceda..</p> <p>e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.</p> <p>Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.</p>

Duración de las ausencias por enfermedad o accidente de más/menos de 20 días y control/gestión por las mutuas.

Real Decreto Ley 3/2012
<p>Disposición adicional cuarta. Control de la incapacidad temporal y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.</p>
<p>Disposición adicional cuarta. Control de la incapacidad temporal y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.</p> <p>El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, estudiará en un plazo de seis meses la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para una más eficaz gestión de la incapacidad temporal.</p>

Modificaciones en el artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

- El artículo pasa de regular cuando es improcedente el despido por causas objetivas, a regular cuando es procedente ...

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.</p> <p>1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:</p> <p>a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.</p> <p>b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización 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.</p> <p>Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52, c), de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.</p> <p>c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.</p> <p>2. Durante el período de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.</p>	<p>Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.</p> <p>1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:</p> <p>a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.</p> <p>b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización 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.</p> <p>Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52, c), de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.</p> <p>c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.</p> <p>2. Durante el período de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.</p> <p>4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.</p> <p>Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.</p> <p>b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.</p> <p>c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad,</p>	<p>3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.</p> <p>4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.</p> <p>Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.</p> <p>b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.</p> <p>c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad,</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.</p> <p>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.</p> <p>La decisión extintiva se considerará improcedente cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo.</p> <p>No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.</p> <p>5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:</p> <p>a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1 de este artículo, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.</p> <p>b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.</p>	<p>adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.</p> <p>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.</p> <p>La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente..</p> <p>No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.</p> <p>5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:</p> <p>a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1 de este artículo, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.</p> <p>b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.</p>

Modificaciones en el artículo 56. Despido improcedente.

- Desaparece el despido exprés: Posibilidad de despedir, reconociendo la improcedencia e indemnizando con 45 días por año trabajador o poniendo la indemnización a disposición del trabajador en el juzgado, evitando con ello los salarios de tramitación.
- Indemnización: Pasa de 45 días por año trabajado máximo 42 mensualidades, a 33 días por año trabajado, máximo 24 mensualidades.
- Para el caso de los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de la reforma, 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 la entrada en vigor. Para el tiempo de servicios restante, se tendrán en cuenta la nueva cuantía de 33 días por año de servicio. Y en ese caso, la indemnización total nunca puede ser superior a 720 días de salario (24 mensualidades).
 - Excepción =>
 - Contratos de trabajo que a 12-02-2012, tuvieran una antigüedad igual o superior a 10,66 años. La indemnización total no puede ser superior a la calculada para la antigüedad anterior al 12-02-2012. (La indemnización máxima estará entre 24 y 42 mensualidades). Estos contratos no generan indemnización adicional por despido improcedente por la antigüedad generada después del 12-02-2012.
 - Contratos de trabajo que a 12-02-2012, tengan una antigüedad de 28 años. En ese caso la indemnización queda limitada a 42 mensualidades por aplicación de la [DT 5ª del RD Ley 3/2012](#). (Estos contratos no generan indemnización adicional por despido improcedente por la antigüedad generada después del 12-02-2012).
- Solo corresponden salarios de tramitación, si el empresario opta por la readmisión o en los despidos declarados nulos. Si el empresario opta por la indemnización, el trabajador no tendrá derecho a los salarios de tramitación.
- Si no se opta por la readmisión y si se abona la indemnización, el contrato de trabajo se entenderá extinguida en la fecha del despido, con lo cual no tendría derecho el trabajador a los salarios de tramitación.
- Desaparece la posibilidad que tenía el empresario de parar los salarios de tramitación, depositando la indemnización en el juzgado de lo social a disposición del trabajador, regulada antes en el 56.2 del ET.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 56. Despido improcedente.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 56. Despido improcedente.</p> <p>1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:</p> <p>a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por</p>	<p>Artículo 56. Despido improcedente.</p> <p>1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.</p> <p>El abono de la indemnización determinará la</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 56. Despido improcedente.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.</p> <p>b) 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.</p> <p>2. En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización prevista en el párrafo a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste.</p> <p>Cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido sea declarado improcedente, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna.</p> <p>A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación.</p> <p>3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.</p> <p>4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la</p>	<p><u>extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.</u></p> <p>2. 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.</p> <p>3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.</p> <p>4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 56. Despido improcedente.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada	tramitación a los que se refiere el apartado 2.

Limitaciones a la indemnización por despido improcedente a los contratos de trabajo con antigüedad anterior al 12-02-2012.

Real Decreto Ley 3/2012 Disposición transitoria quinta. Indemnizaciones por despido improcedente.
Disposición transitoria quinta. Indemnizaciones por despido improcedente. 1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el presente real decreto-ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo. 2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. 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 este real decreto-ley 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. 3. En el caso de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la Disposición transitoria Sexta de este real decreto-ley.

Modificaciones en el artículo 57. Pago por el Estado.

- Ahora aclara que la responsabilidad del estado es solo de los salarios de tramitación. Antes en caso de despido improcedente. Ahora en caso de despido improcedente y solo si el empresario ha optado por la readmisión.
- Antes era necesario que el empresario hubiese satisfecho esa cantidad al trabajador. Ahora ha desaparecido ese requisito. ¿Podría el empresario reclamarlo al estado incluso sin haberlo pagado al trabajador?.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 57. Pago por el Estado.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 57. Pago por el Estado.</p> <p>1. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a que se refiere el párrafo b) del apartado 1 del artículo 56 satisfecha al trabajador, correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.</p> <p>2. En los casos de despido en que, con arreglo al presente artículo, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.</p>	<p>Artículo 57. Pago por el Estado.</p> <p>1. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2 del artículo 56 de esta Ley, correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.</p> <p>2. En los casos de despido en que, con arreglo al presente artículo, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.</p>

TITULO III De la negociación colectiva y de los convenios colectivo.

CAPITULO I Disposiciones generales

Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios

Modificaciones en el artículo 82. Concepto y eficacia.

- Posibilidad de inaplicar determinadas cláusulas de los convenios colectivos, “por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo”.
- Pueden inaplicarse mediante acuerdo las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo referentes a: Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen del trabajo a turnos, Sistema de remuneración y cuantía salarial, Sistema de trabajo y rendimiento, funciones en determinados casos, mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social (Complementos de IT).
- La inaplicación puede hacerse por concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- A los efectos de inaplicación de cláusulas del convenio colectivo, definición de estas causas, casi similares a las causas justificativas del despido colectivo.
- Posibilidad de inaplicar el convenio colectivo sin acuerdo: Se incorpora una modificación del régimen del descuelgue para que, ante la falta de acuerdo y la no solución del conflicto por otras vías autónomas, las partes se sometan a un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades .

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.	
Artículo 82. Concepto y eficacia.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
Artículo 82. Concepto y eficacia. 1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. 2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten. 3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.	Artículo 82. Concepto y eficacia. 1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. 2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten. 3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 82. Concepto y eficacia.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.</p>	<p>Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 de esta Ley. g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. <p>Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.</p> <p>Se entiende que 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</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 82. Concepto y eficacia.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>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.</p> <p>Quando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.</p> <p>El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.</p> <p>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 le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.</p> <p>Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán</p>	<p>personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</p> <p>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.</p> <p>Quando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, 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 prologarse 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.</p> <p>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</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 82. Concepto y eficacia.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
establecer los procedimientos— de aplicación general y directa —para solventar de manera efectiva las discrepancias 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.	de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, 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. <u>Cuando 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 cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un arbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.</u>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 82. Concepto y eficacia.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.</p>	<p>4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.</p>

Modificaciones en el artículo 84. Concurrencia.

- Prioridad del convenio de empresa sobre los otros en determinadas materias.
- Posibilidad de que un convenio colectivo durante su vigencia sea afectado por lo dispuesto en otro convenio de ámbito distinto.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 84. Concurrencia.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 84. Concurrencia.</p> <p>1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2.</p> <p>2. Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, 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 las siguientes materias:</p> <p>a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.</p> <p>b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.</p> <p>c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.</p> <p>d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.</p> <p>e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.</p>	<p>Artículo 84. Concurrencia.</p> <p>1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.</p> <p>2. 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 las siguientes materias:</p> <p>a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.</p> <p>b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.</p> <p>c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.</p> <p>d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.</p> <p>e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 84. Concurrencia.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.</p> <p>Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán ampliar la relación de condiciones de trabajo anteriormente señalada.</p> <p>3. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.</p> <p>4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.</p>	<p>f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.</p> <p>Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.</p> <p>Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.</p> <p>3. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.</p> <p>4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.</p>

Modificaciones en el artículo 85. Contenido.

- Modificación radical del contenido de los convenios y del procedimiento para solventar discrepancias por su inaplicación.
- Modificaciones en el contenido mínimo de los convenios:
 - Eliminado plazo mínimo para la denuncia del convenio.
 - Eliminada necesidad de incluir los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el [artículo 41.6](#)
 - Eliminada necesidad de establecer un plazo máximo para para el inicio de las negociaciones y para negociar un nuevo convenio una vez denunciado.
 - Eliminada la necesidad de establecer la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.
 - Modificación de las atribuciones de la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 85. Contenido.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 85. Contenido.</p> <p>1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de</p>	<p>Artículo 85. Contenido.</p> <p>1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas,</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 85. Contenido.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.</p> <p>Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.</p> <p>Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:</p> <p>a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.</p>	<p>siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.</p> <p>Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.</p> <p>Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:</p> <p>a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 85. Contenido.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.</p> <p>3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:</p> <p>a) Determinación de las partes que los conciertan.</p> <p>b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.</p> <p>c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.</p>	<p>b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.</p> <p>3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:</p> <p>a) Determinación de las partes que los conciertan.</p> <p>b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.</p> <p>c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 85. Contenido.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. Salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia.</p> <p>e) Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto en contrario, dicho plazo máximo será el establecido en el artículo 89.2.</p> <p>f) Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.</p> <p>g) La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.</p> <p>h) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en</p>	<p>d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 85. Contenido.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:</p> <p>1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.</p> <p>2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.</p> <p>3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.</p> <p>4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en</p>	<p>e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 85. Contenido.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>la empresa.</p> <p>El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.</p> <p>i) Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, y, en particular, las siguientes:</p> <p>1.º Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento.</p> <p>2.º Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa</p>	

Modificaciones en el artículo 86. Vigencia.

- Convenios no renovados caducarán. Posibilidad de revisar un convenio antes de que se llegue a la fecha final de vigencia.
- Se pretende incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio.
- Plazo de ultraactividad de convenios denunciados: Máximo 2 años desde la denuncia (Excepto si se ha pactado otra cosa).
- Finalizado el plazo de ultraactividad: Se aplicará el convenio de ámbito superior (Si lo hay).

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 86. Vigencia.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 86. Vigencia.</p> <p>1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.</p> <p>2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.</p> <p>3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.</p> <p>Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas</p>	<p>Artículo 86. Vigencia.</p> <p>1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.</p> <p>Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión.</p> <p>2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.</p> <p>3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.</p> <p>Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 86. Vigencia.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.</p> <p>Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.</p> <p>En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido</p>	<p>mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.</p> <p>Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 86. Vigencia.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.</p> <p>4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.</p>	<p>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</p> <p>4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.</p>

Real Decreto Ley 3/2012. Disposición transitoria cuarta. Vigencia de los convenios denunciados en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.

<p>Disposición transitoria cuarta. Vigencia de los convenios denunciados en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.</p> <p>En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados en la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, el plazo de dos años al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada al mismo por este real decreto-ley empezará a computarse a partir de su entrada en vigor.</p>
--

CAPITULO II Procedimiento

Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación

Modificaciones en el artículo 89. Tramitación.

- Eliminado el plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo que antes era de ocho meses a catorce meses, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.
- Eliminado el plazo máximo de 15 días para que empiecen las negociaciones a partir de la constitución de la comisión negociadora.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 89. Tramitación.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Artículo 89. Tramitación.</p> <p>1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.</p> <p>La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.</p>	<p>Artículo 89. Tramitación.</p> <p>1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.</p> <p>La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 89. Tramitación.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
<p>Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.</p> <p>En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.</p> <p>2. Denunciado un convenio, en ausencia de regulación en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 85.3, se procederá conforme a lo dispuesto en este apartado.</p> <p>En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.</p> <p>El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.</p>	<p>Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.</p> <p>En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.</p> <p>2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.</p>

Estatuto de los Trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Estatuto de los trabajadores. Cambios realizados por el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral. Artículo 89. Tramitación.	
Versión Vigente hasta el 11-02-2012.	Última actualización publicada el 11-02-2012.
3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.	3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.	4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Disposiciones

Disposiciones adicionales.

DA 21º. No aplicación del artículo 47 en el sector público (Con excepciones).

Disposición adicional vigésimo primera.

«Lo previsto en el [artículo 47](#) de esta Ley no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.»

Rev. 120226.1928