

CAPÍTULO PRIMERO. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

1. INTERMEDIACIÓN LABORAL

- **Las Empresas de Trabajo Temporal podrán operar como agencias de colocación**

Partiendo de la afirmación de que los Servicios Públicos de Empleo (SPE) se han mostrado insuficientes en la gestión de la colocación y de la revelación de las **Empresas de Trabajo Temporal** (ETTs) como dinamizadoras del mercado de trabajo por extensión de una experiencia foránea, se procede a modificar el Estatuto de los Trabajadores (ET) (art. 16.3), la Ley 14/1994, reguladora de las ETTs [arts. 1 y 2.1 b)], y la Ley 56/2003, de Empleo, en lo que respecta tanto a las agencias de colocación (art. 21 bis.2) como a las ETTs (disp. adic. segunda), de suerte que éstas **podrán actuar como agencias de colocación** siempre y cuando presten una **declaración responsable** mediante la que se manifieste que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley de Empleo y normativa de desarrollo, debiendo las personas físicas o jurídicas que quieran proceder en este sentido obtener la **autorización** correspondiente, modificándose el sentido del **silencio administrativo** que pasa a ser **positivo** frente a la situación precedente en la que la falta de resolución expresa al interesado suponía la desestimación de la autorización “con objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores” precisaba el redactado anterior.

El **régimen transitorio** de actuación de las ETTs como agencias de colocación se recoge en la disposición transitoria primera del Real Decreto-Ley 3/2012 (RDL) donde, sin perjuicio del dictado futuro de las disposiciones necesarias para su aplicación para lo cual se recoge la correspondiente autorización, se establece que las ETTs que el 12 de febrero de 2012 (fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012) no hubieran sido ya autorizadas administrativamente para el desarrollo de su actividad con carácter definitivo podrán actuar como agencias de colocación siempre que presenten ante el SPE competente la declaración responsable a la que se ha hecho referencia, debiendo estas empresas hacer constar su número de autorización como ETT en su publicidad y en sus ofertas de servicios de reclutamiento y selección de trabajadores, colocación, orientación y formación profesional y recolocación, hasta que les sea facilitado el número de autorización como agencia de colocación.

2. FORMACIÓN PROFESIONAL Y CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

La valoración del desarrollo de la formación profesional para el empleo se considera notable, con un significativo incremento de la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas, pero pese al diagnóstico se considera necesario mejorar, proyectándose la reforma en torno a dos ejes: la formación profesional y los contratos para la formación y el aprendizaje.

- **La formación profesional se dirige a la adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo**

La promoción y formación profesional como derecho laboral de los trabajadores en la relación de trabajo adquiere un marcado carácter de vehículo al servicio de la adaptación de éste a las modificaciones operadas en su puesto. En este sentido se modifican los artículos 4.2 b) y 23 del ET incluyéndose esta dimensión de manera específica: derecho “a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo”; vinculándose directamente la

acción formativa a la empresa: “correrá a cargo de la empresa”, no tan directamente la financiación “posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación”. En esta línea se contempla (art. 23.3 ET) el derecho de los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa a un **permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto** de trabajo **acumulables por un período de hasta 3 años**, cuya concreción y disfrute se fijará de mutuo acuerdo entre empresario y trabajador.

- **Los centros y entidades de formación acreditados podrán participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo**

Con la finalidad, según reza la Exposición de Motivos, de que la oferta formativa sea más variada, descentralizada y eficiente, se reconoce a los centros y entidades de formación acreditados la posibilidad de participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo, modificándose, para hacer factible esta medida, la Ley de Empleo [art. 26.1 c)].

- **Los trabajadores tendrán una “cuenta” de formación asociada a su número de afiliación a la Seguridad Social**

Los trabajadores dispondrán de un currículum (“cuenta de formación” en los términos del nuevo art. 26.10 de la Ley de Empleo) asociado a su número de afiliación a la Seguridad Social donde, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, los SPE -en los términos que se determinen reglamentariamente- efectuarán anotaciones sobre la formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional.

- **Programa de sustitución de trabajadores en formación por perceptores de prestaciones por desempleo: “sí o sí”**

Todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, **pueden sustituir a sus trabajadores, por el tiempo en que participen en programas de formación, por desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo sin posibilidad para estos últimos de negarse**. La aplicación del programa de sustitución venía hasta ahora previsto para empresas de hasta 100 trabajadores y la *aplicación* del mismo para los desempleados beneficiarios de prestaciones era voluntaria (regulado en la disp. trans. sexta de la Ley 45/2002 que se reforma en los términos expuestos).

- **Nueva regulación del contrato para la formación y el aprendizaje** (art. 11.2 ET, y art. 3 , disp. adic. 1ª y trans. 7ª, 8ª y 9ª RDL)
 - **El límite de edad de los trabajadores que pueden ser contratados bajo esta modalidad se fija en 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por 100**. Como excepción a la regla general del límite de los 25 años de edad, el Real Decreto-Ley 10/2011 estableció la de 30 años como situación transitoria que expiraría el 31 de diciembre de 2012, momento que ahora da paso a aquel en que la tasa de desempleo en nuestro país baje del 15 por 100.
 - **Nueva duración. Mínima de 1 año y máxima de 3 años**. Límites que, no obstante, se flexibilizan en el sentido de que **por convenio** colectivo podrán establecerse **distintas duraciones** en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas **sin que pueda establecerse una duración inferior a 6 meses ni superior a 3 años**.

- Hasta ahora la mínima era de 1 año y la máxima de 2 con posibilidad de prórroga por 12 meses más por (1) necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos reglamentariamente establecidos, o (2) en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas en los términos dispuestos en los convenios colectivos, o (3) cuando se celebraran con trabajadores que no hubiesen obtenido el título de graduado en ESO. Desaparece pues, la opción de prórroga absorbida por el límite máximo y se priorizan las necesidades productivas y organizativas de la empresa sobre las formativas del trabajador.
- **La prohibición de contratar de nuevo bajo esta modalidad en la misma o distinta empresa sólo operará para la misma actividad laboral u ocupación.** Expirada la duración de este contrato el trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa cuando la actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato sea distinta a la ya desempeñada.
- **La formación inherente al contrato podrá impartirse en la propia empresa.** El trabajador podrá recibir la formación en la propia empresa cuando ésta disponga de las instalaciones y personal adecuado a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional en los términos de la Ley Orgánica 5/2002 (de las Cualificaciones y de la Formación Profesional) y de su normativa de desarrollo, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de períodos de formación complementaria en los centros de esa red. Desaparece, tras la modificación, toda referencia a que las actividades formativas deban comenzar en un determinado plazo -hasta este momento se fijaba un plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de celebración del contrato- y la exigencia de que la formación cuando estos contratos se concierten con trabajadores que no hayan obtenido el graduado en ESO deban permitir la obtención del mismo.
- **Los porcentajes máximos de tiempo de trabajo efectivo se gradúan. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 por 100 durante el primer año, o al 85 por 100 durante el segundo y tercero,** alterándose así la fracción de jornada máxima (convencional o legal) destinada a la formación: del 25 por 100 como mínimo durante toda la vigencia del contrato se pasa ahora al 15 por 100 durante el segundo y tercer año.
- **Reducciones de cuotas sin necesidad de incremento de plantilla.** Reguladas en el artículo 3 del RDL se prevén para las empresas que **a partir del 12 de febrero contraten** bajo esta modalidad a trabajadores **desempleados inscritos** en la oficina de empleo **antes del 1 de enero de 2012 o transformen en indefinidos contratos** de este tipo **celebrados en cualquier fecha.** Los presupuestos cambian (desaparece la exigencia de que el desempleado a contratar sea mayor de 20 años o la limitación temporal de aplicación de la medida a los celebrados hasta 31/12/2013), los condicionantes cambian (contratación y transformación no han de suponer, respectivamente, un incremento de la plantilla y del nivel de empleo fijo en la empresa), pero las **cuantías** son idénticas a las establecidas por el artículo 2 del Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, que ahora se deroga pese a seguir regulando las situaciones nacidas a su amparo [disp. derog. única.1 g) y disp. trans. segunda RDL]. Así, **para contrataciones iniciales: reducción durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga** (que repárese no está expresamente contemplada en el artículo 11.2 ET), **del 100 por 100 de las cuotas empresariales** a la Seguridad Social por

todas las contingencias **para las empresas de menos de 250 trabajadores y del 75 por 100 en las demás y reducción del 100 por 100 de las cuotas de los trabajadores;** y **para transformaciones: reducción de 1.500 euros/año durante 3 años (1.800 euros/año si se trata de mujeres).** Estas reducciones, que se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria de la TGSS, se aplicarán por los empleadores automáticamente en los correspondientes documentos de cotización (disp. adic. primera RDL).

- **Una salida a la actividad formativa de los contratos para la formación y el aprendizaje anteriores, y su financiación.** Como ya se ha apuntado, para los contratos celebrados a partir del 31 de agosto de 2011 (fecha de entrada en vigor del RDL 10/2011) la actividad formativa debía comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de celebración del contrato, encomendándose a un futuro –y no nacido- desarrollo reglamentario la determinación de la forma y características del sistema de impartición a través de los centros formativos y la acreditación de éstos.

A punto de expirar el plazo para los concertados en el primer momento de su entrada en vigor, el Real Decreto-Ley 20/2011, a través de su disposición adicional decimoséptima, extiende hasta el pasado 31 de enero el plazo máximo para el comienzo de las actividades formativas en relación con los contratos suscritos entre el 31 de agosto y el 30 de septiembre de 2011.

Transcurridos 11 días desde aquella fecha, es ahora el RDL 3/2012 (disp. trans. séptima) el que vuelve sobre el tema dando una salida a esta situación en relación con los **contratos celebrados desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 11 de febrero de 2012**, diferenciándose los **supuestos** en los que exista título de Formación Profesional o certificado de profesionalidad relacionado con el trabajo a realizar y centro formativo disponible para su impartición o no –destacándose en este último caso el papel a jugar por las empresas-, y estableciendo –hasta la entrada en vigor del correspondiente (también ahora) desarrollo reglamentario- que **las empresas podrán financiarse el coste de la formación mediante bonificaciones** en las cuotas empresariales a la Seguridad Social con cargo al presupuesto del SPEE.

En paralelo, en la disposición transitoria octava, se regulan estas situaciones en relación con los **contratos celebrados a partir del 12 de febrero**, diseñando un “plan” para la formación y financiación de las acciones formativas de los contratos celebrados hasta el 12 de febrero de 2013 cuando no exista título de FP o certificado de profesionalidad relacionado con el trabajo a desempeñar o centro formativo disponible para impartirlo.

CAPÍTULO SEGUNDO. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO

1. Una nueva modalidad de contrato: el contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores. Regulado en el artículo 4 del RDL, se ajustará a las siguientes reglas:

Requisitos de la empresa:

- Tener menos de 50 trabajadores.
- No haber extinguido contratos, en los seis meses anteriores a la celebración de esta nueva modalidad, por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o por despido colectivo. En ambos casos, la limitación afectará únicamente

a las extinciones y despidos producidos con posterioridad al 12 de febrero de 2012, y para la cobertura de aquellos puestos del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

- Para la aplicación de los incentivos fiscales: mantener en el empleo al trabajador contratado durante al menos 3 años contados desde la fecha de inicio de la relación laboral. Si incumple deberá reintegrar el incentivo, advirtiéndose que no se produce tal incumplimiento cuando el contrato se extinga por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Duración, jornada y formalización:

- Se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, formalizándose por escrito en el modelo que se establezca (aún no disponible en http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/ah01030501.html).

Período de prueba:

- 1 año.

Incentivos fiscales:

- Cuando el primer contrato se concierte con un menor de 30 años: deducción fiscal de 3.000 euros.
- Adicionalmente, por contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo: deducción fiscal por importe equivalente al 50 por 100 de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades, y de acuerdo con las siguientes reglas:

1.^a El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, 3 meses en el momento de la contratación. 2.^a El importe de la deducción fiscal quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.

3.^a La empresa requerirá al trabajador un certificado del SPEE sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral. El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por 100 de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación. Si se opta por no proceder en este sentido, mantendrá el derecho a reabrir el cobro de las prestaciones por desempleo pendientes (arts. 212 y 213 LGSS).

Bonificaciones a la Seguridad Social:

Con independencia de los incentivos fiscales, cuando la contratación se realice con desempleados inscritos en la Oficina de empleo comprendidos en alguno de los colectivos que se exponen a continuación se tendrá derecho a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 3 años que, además, serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad hasta alcanzar el importe del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social:

- Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año. Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).
- Mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación: 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.
- Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Normativa aplicable

- Artículo 4 del RDL 3/2012.
- Sección 1.ª del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 6.2 en materia de exclusiones.
- ET, salvo el artículo 14 relativo al período de prueba.

2. Posibilidad de que los trabajadores a tiempo parcial realicen horas extraordinarias.

Con la nueva redacción dada al artículo 12.4 c) del ET por el artículo 5 del RDL, la tradicional prohibición de realización de horas extras por los contratados a tiempo parcial, salvo en supuestos de fuerza mayor, desaparece, pudiendo realizarse las legalmente previstas (art. 35 ET) en proporción a la jornada pactada y **computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones en los términos establecidos en la disposición adicional novena del RDL.**

3. Un lugar para el teletrabajo: el trabajo a distancia. Con esta denominación “trabajo a distancia” se rubrica el nuevo artículo 13 del ET dejándose atrás el conocido “trabajo a domicilio” y se abre la vía a la regulación en detalle del teletrabajo como forma de organizar y/o realizar un trabajo que utiliza las tecnologías de la información para desarrollar de manera regular, y en régimen laboral, la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la empresa.

Con este presupuesto de fondo, se considera trabajo a distancia aquel en que la prestación de servicios se realiza “de manera preponderante” en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por éste, “de modo alternativo” a su desarrollo presencial en el centro de trabajo.

En línea con el hecho de que el teletrabajo ha de ser voluntario para el trabajador y el empleador y que, por tanto, puede concretarse en el momento de la contratación o en otro posterior, el artículo 13.2 del ET establece que en cualquiera de los casos al acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia, que se formalizará por escrito, le serán de aplicación las reglas sobre copia básica del contrato establecidas en el artículo 8.3 del ET.

A estos trabajadores a distancia, que tendrán los mismos derechos que los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, mencionándose en especial el derecho que les asiste a percibir como mínimo la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones, a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, y que podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la ley

debiendo a estos efectos estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa, el empresario deberá asegurarles su acceso efectivo a la formación continua e informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Bonificaciones de cuotas por transformación en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la jubilación. El artículo 7 del RDL prevé para estos supuestos, y con independencia de la fecha de su celebración, una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 3 años de 41,67 euros/mes (500 euros/año) -58,33 euros/mes (700 euros/año) en caso de mujeres-, para:

- Empresas de menos de 50 trabajadores
- Autónomos
- Sociedades laborales o cooperativas

CAPÍTULO III. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO

1. La clasificación profesional. Desaparece la noción de categoría profesional estableciéndose el sistema de clasificación profesional en torno al concepto de grupo profesional que podrá incluir, se añade ahora en el nuevo redactado del artículo 22 del ET, distintas “responsabilidades” asignadas al trabajador, asignándose el grupo y estableciéndose el contenido de la prestación laboral objeto del contrato por acuerdo entre trabajador y empresario. Conforme se dispone en la disposición adicional novena del RDL los convenios colectivos en vigor deberán adaptarse a este nuevo marco jurídico en el plazo de un año.

2. Distribución irregular de la jornada. Se incluye la posibilidad de que la **empresa, cuando no haya pacto en contrario** recogido en convenio colectivo o en acuerdo entre ésta y los representantes de los trabajadores, pueda **distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 por 100 de la jornada de trabajo** (nueva redacción de art. 34.2 ET).

3. Flexibilización de la movilidad funcional. La desaparición, ya señalada, de las categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional, se traslada al ámbito de los cambios de funciones ampliando las posibilidades, destacándose el hecho de que **en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional no cabrá invocar las causas del despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación** (nueva redacción art. 39 ET).

4. Flexibilización de la movilidad geográfica

Se conectan directamente con la **competitividad, productividad u organización técnica del trabajo, las razones** (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que justifican la decisión de traslado de un trabajador a un centro de trabajo distinto que supone un cambio de residencia, desapareciendo -quizás por entenderse implícito- el elemento valorativo de que la medida contribuya a mejorar la situación, la posición en el mercado o la respuesta a la demanda de la empresa (art. 40.1 ET).

Desaparece la posibilidad existente hasta ahora **de que la autoridad laboral**, considerando las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida lo justificaran, **ordenara la ampliación del plazo de incorporación** del que dispone el

trabajador (30 días) **y la consiguiente paralización** de la efectividad **del traslado** por un período de tiempo en ningún caso superior a 6 meses (art. 40.2 ET).

Se contempla la **posibilidad de que por convenio colectivo o acuerdo** en periodo de consultas **se establezcan prioridades de permanencia a favor de determinados trabajadores** como los que tengan cargas familiares, mayores de determinada edad o discapacitados (art. 40.5 ET).

5. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET)

En línea con lo señalado en el punto anterior, se conectan directamente con la **competitividad, productividad u organización técnica del trabajo, las razones** (económicas, técnicas, organizativas o de producción) las razones que posibilitan el acuerdo de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, desapareciendo, al igual que en el traslado, los “elementos valorativos”.

Se incluye la **cuantía salarial** como **materia susceptible de modificación por esta vía**.

En las **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual:**

Se reduce de 30 a 15 días el plazo del que dispone el empresario para notificar al trabajador afectado y a sus representantes legales la fecha de efectividad de la decisión.

Se incluyen **las modificaciones de cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y de funciones** como **causas** habilitantes **para que el trabajador pueda extinguir su contrato** con derecho a **indemnización de 20 días** de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un **máximo de 9 meses**.

En las **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo se reduce de 15 a 7 días el plazo establecido para la efectividad de la decisión** notificada por empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo.

La **modificación de las condiciones de trabajo recogidas en los convenios colectivos** del Título III del ET se reconducen al (nuevo) **artículo 82.3 del ET**.

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

En el procedimiento a seguir, que se establece sin remisión a los preceptos destinados a la extinción del contrato por estas causas, **cambia el papel a desempeñar por la autoridad laboral, suprimiéndose el requisito de su autorización** pero manteniéndose, no obstante, su intervención en el mismo (art. 47 ET) (véase, sobre aplicación del art. 47 ET en el sector público, la nueva disp. adic. 21ª del ET añadida por la disp. adic. 3ª RDL).

Como medida dirigida a favorecer la regulación temporal de empleo en lugar de la extinción de los contratos, se establece –en los términos recogidos en el **art. 15 RDL**- una **bonificación del 50 por 100 de las cuotas empresariales por contingencias comunes para las solicitudes de regulación que se presenten desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de**

diciembre de 2013. Esta medida, si bien para las solicitudes de regulación de empleo presentadas hasta el 31 de diciembre de 2011, se contiene en la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas –art. 1-, disposición en la que además se recoge un incremento de la bonificación hasta el 80 por 100 –que no ha sido trasladado a la regulación del RDL- para los supuestos en que la empresa, en los procedimientos concluidos con acuerdo, incluyera medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo tales como acciones formativas para aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.

En la línea apuntada anteriormente de favorecer el mantenimiento de los contratos de trabajo en las situaciones que nos ocupan, el RDL regula en su **artículo 16 la reposición del derecho a la prestación por desempleo para los supuestos en que las suspensiones o reducciones de jornada se produzcan entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive, y el despido tenga lugar entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013** (medida que referida a suspensiones o reducciones de jornada producidas hasta 31 de diciembre de 2011 al que sucedan despidos o extinciones hasta el 31 de diciembre de 2012, se contiene en el artículo 3 de la Ley 27/2009, regulación que en virtud de la **disp. trans. 1ª** del RDL se hace extensiva a los casos de suspensiones o reducciones de jornada producidas a partir del 1 de enero de 2012 seguidas de extinciones producidas antes del 12 de febrero de 2012).

7. Los acuerdos de descuelgue de los convenios. Las conocidas cláusulas de “descuelgue salarial” o de “inaplicación salarial” cuya última reforma –no precisamente pacífica- se llevó a cabo por el Real Decreto-Ley 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, vuelven a ser afectadas. La reforma del artículo 82.3 del ET modifica las reglas de funcionamiento de los, ahora sin más, acuerdos de descuelgue de los convenios, en el sentido siguiente:

Se amplían los supuestos de inaplicación del convenio aplicable, sea de sector o de empresa, que podrá extenderse a las condiciones de trabajo que afecten a jornada, horario y distribución de tiempo de trabajo, turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se establece cuándo ha de entenderse a estos efectos que concurren causas técnicas, organizativas, productivas o económicas, en este último caso concretando en “dos trimestres consecutivos” el marco temporal para que se considere “persistente” la disminución del nivel de ingresos o ventas definidor de la causa.

La duración del acuerdo de inaplicación se extenderá hasta el momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Se elimina el límite de la duración del acuerdo de inaplicación previsto en la redacción anterior del precepto para el salario, que venía referido al límite de vigencia del convenio del que se desmarcaba o, en todo caso, a tres años.

Se articula una vía para desbloquear en última instancia una posible falta de acuerdo: para los casos en los que la inaplicación de las condiciones afecte a centros de trabajo de la

empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos** (que continuará realizando su actividad sin atisbo –como parece desprenderse de las disps. adics. 5ª y 6ª RDL- de que llegue a entrar en funcionamiento el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva), acudiéndose, en los demás supuestos, a los **órganos correspondientes de las comunidades autónomas**.

La **decisión** de estos órganos puede ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado por ellos y deberá dictarse en un **plazo no superior a 25 días** desde que se somete el conflicto a su decisión, decisión que tendrá la **eficacia de los acuerdos** alcanzados en período de consultas y que sólo será **recurrible conforme al** procedimiento y por los motivos establecidos en el **artículo 91 del ET**.

8. Concurrencia de convenios. Se modifica la excepción a la regla general de prohibición de concurrencia de convenios contenida en el artículo 84.2 del ET en el sentido de establecer la **preferencia aplicativa**, sin condicionantes, **del convenio colectivo de empresa** sobre el sectorial estatal, de comunidad autónoma o de ámbito inferior, **en las materias listadas** en el precepto.

9. Contenido mínimo de los convenios. Se reducen los contenidos mínimos que han de reflejarse en los convenios, destacándose la **eliminación de la fijación de plazos en las fases de negociación** de un convenio colectivo (plazos mínimo para la denuncia, máximo para el inicio de la negociación y máximo para el proceso negociador –en esta misma línea véase nuevo art. 89.2 ET-) (art. 85.3 ET).

10. Vigencia del convenio: la “ultraactividad”. Concluimos las notas de este Capítulo III haciendo referencia a la redacción del último párrafo del artículo 86.3 del ET donde se establece lo siguiente: **“Transcurridos dos años** desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél **perderá, salvo pacto en contrario, vigencia** y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”. Cuando todo parece apuntar al fin de la ultraactividad de los convenios ¿qué significado dar a la expresión “salvo pacto en contrario”? Repárese, por último, en la disposición transitoria cuarta del RDL donde se determina que el plazo de los dos años indicados empezará a computarse a partir del 12 de febrero de 2012 para los convenios que ya estuvieran denunciados en esa fecha.