****

**Reforma laboral**

**MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL (BOE 7-7-2012)**

**Unidad 1**

**Apartado 1.5. Los tribunales laborales**

Para resolver los conflictos que puedan surgir en materia laboral y de Seguridad Social, existen tribunales con jurisdicción específica en el ámbito sociolaboral. Los tribunales laborales están ordenados jerárquicamente de menor a mayor rango de la siguiente forma:

**Juzgados de lo Social:** Tienen jurisdicción en toda la provincia y la sede en su capital. En algunas provincias, como Madrid, existen varios Juzgados de lo Social. Son competentes para conocer de los **conflictos de trabajo individuales y colectivos**, siempre que el ámbito de estos no supere la provincia.

**Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las comunidades Autónomas:** Tienen jurisdicción en el ámbito territorial de sus respectivas autonomías. Su sede radicará en la ciudad que indique su estatuto. Conocen de los **recursos de suplicación** contra las resoluciones de los Juzgados de lo Social de su circunscripción y contra los autos de los jueces de lo mercantil previstos en los artículos 64.8 y 197.8 de la ley 22/2003, de 9 de julio, concursal, y de los conflictos en materia sindical y colectiva cuyo ámbito exceda del Juzgado de lo Social, pero no del de la comunidad autónoma.  
  
**Sala de lo Social de la Audiencia Nacional:** Tiene su sede en Madrid y jurisdicción en toda España. Conoce de los **procesos en materia sindical y colectiva** cuando su ámbito excede el de una comunidad autónoma.

**Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo:** Tiene su sede en Madrid y es el órgano jurisdiccional superior en todos los órdenes, con  jurisdicción en todo el territorio nacional. Conoce de los **recursos de casación** contra las sentencias de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las comunidades autónomas y de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. También interviene mediante el **recurso de casación para la unificación de la doctrina**, declarando cuál es la correcta cuando surgen diferencias interpretativas entre los diferentes Tribunales Superiores de las comunidades autónomas.

**Apartado 1.7.1. Derechos y deberes básicos del trabajador.**

En toda relación laboral es importante que el trabajador conozca cuales son los derechos y obligaciones que se derivan de la misma. Estos derechos y deberes laborales básicos están previstos en la sección 2, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, en sus artículos 4 y 5, y son los siguientes:

|  |  |
| --- | --- |
| **DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES** | |
| **Derechos básicos de los trabajadores** | * **El derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.** * **El derecho a la libre sindicación. Se refiere a la posibilidad de fundar sindicatos, a la libre afiliación, y al derecho de los propios sindicatos a fundar confederaciones y organizaciones sindicales internacionales y el derecho a afiliarse a las mismas. Se trata de un derecho que puede ser limitado para ciertos colectivos (Cuerpos e Institutos Militares).** * **Derecho a la negociación colectiva, para los representantes de trabajadores y empresarios, y cuya principal manifestación es la conclusión de Convenios colectivos, normas de primera magnitud en la relación laboral.** * **A la adopción de medidas de conflicto colectivo en defensa de los intereses (colectivos) de los trabajadores y empresarios.** * **El derecho a la huelga de los trabajadores en defensa de sus intereses.** * **Derecho de reunión.** * **El derecho de información, consulta y participación en la empresa.** |
| **Derechos derivados del contrato de trabajo** | * **Derecho a la ocupación efectiva que impone la correlativa obligación al empresario de procurar la ejecución del trabajo en todo caso.**   + **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, esto es, la facultad de acceder a un trabajo más cualificado, mejor remunerado, o de mejores expectativas en función de la experiencia y del mérito profesional, y el derecho a obtener permisos para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento.**   + **A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.**   + **A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. Con ello nos referimos a las políticas de prevención de riesgos laborales, es decir, al conjunto de facultades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.**   + **Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**   + **A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. Es el derecho al salario, que deberá abonarse en la fecha y lugar convenidos.** * **Derecho del trabajador al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo, esto es, derecho a acudir a los tribunales en defensa de sus derechos e intereses.** |
| **Deberes básicos de los trabajadores** | * + **Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.**   + **Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, tema relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, y con las medidas de prevención de riesgos laborales por lo que se refiere a las obligaciones de los trabajadores.**   + **A cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas. Es el deber de obediencia del trabajador que queda sometido al poder disciplinario del empresario en el caso de incumplimientos de aquél y siempre que las órdenes o instrucciones no sean abusivas o ilegítimas.**   + **No concurrir con la actividad de la empresa. Aunque tratado en la ley de manera específica no es más que una concreción del deber general de buena fe, su finalidad es la evitación de un perjuicio hacia el empresario o empresaria.**   + **Contribuir a la mejora de la productividad. Al igual que el anterior supone, en este caso, una concreción del deber general de realizar la prestación laboral con la diligencia debida.** * **Cuantos se deriven de los respectivos contratos de trabajo.** |

**UNIDAD 2**

**Apartado 2.3. Modalidades contractuales**

La existencia de una gran variedad de tipos de contratos responde a la necesidad de adaptarse a las características específicas de cada relación laboral. De esta forma, podemos encontrarnos contratos para realizar trabajos durante un cierto período de tiempo, contratos para sustituir a personas con derecho a reserva del puesto de trabajo, contratos para personas sin ninguna titulación, etc.

A continuación puedes observar una clasificación de los contratos laborales.

**Apartado 2.4 Contratos indefinidos**

Se consideran indefinidos aquellos contratos que se realizan sin límite de tiempo, es decir, sin fecha de finalización y con la incorporación de los trabajadores a la empresa como «fijos». Como vimos en el esquema anterior, podemos establecer tres tipos:

* **Contratos indefinidos sin bonificación**.
* **Contrato indefinido ordinario**. No da derecho a bonificaciones. Se puede realizar por escrito o de palabra, pudiéndose realizar a tiempo completo o a tiempo parcial.
  + - **Contratos indefinidos bonificados**.
  + **Contratos indefinidos bonificados**. Son aquellos que se realizan a determinados colectivos. Dan derecho a bonificaciones para el empresario.

Quedan recogidos principalmente los acogidos al programa de fomento de empleo desarrollado a través de la Ley 43/2006, de 29 de noviembre, para la mejora del crecimiento y del empleo y la reciente e importantísima publicación de la Ley 3/2012 **,** de 6 de julio, de **medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.**

* Los colectivos a los que dan derecho a las bonificaciones y su cuantía las puedes encontrar en la tabla de la página siguiente.
  + **Contrato de trabajo indefinido de apoyo a emprendedores.** Con la  reforma laboral aprobada en julio de 2012,  ha entrado en juego este nuevo contrato.  Este contrato tiene como objetivo buscar la estabilidad laboral y  potenciar la contratación mediante incentivos fiscales a empresas con menos de 50 trabajadores, debiéndose celebrar por tiempo indefinido y a jornada completa. Analicemos a continuación sus principales características:

|  |  |
| --- | --- |
| **CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES** | |
| **Finalidad** | **Facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las** **empresas que tengan menos de 50 trabajadores** |
| **Forma** | **Deberá formalizarse por escrito utilizando el modelo establecido.** |
| **Características del contrato** | * **Por tiempo indefinido.** * **Jornada completa.** * **Formalización en el modelo establecido** * **Período de prueba un año.** |
| **Requisitos de los trabajadores** | **Los Trabajadores deben estar inscritos en la Oficina de Empleo, en el caso de aplicación de las bonificaciones.** |
| **Requisitos de la empresa** | * + **Para empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación.**   + **No podrá concertar este contrato la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedente por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectara a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de esta ley (12 de febrero).** * **Debe mantenerse el empleo del trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha del inicio de la relación laboral , en caso de incumplimiento de esta obligación se procederá al reintegro de los incentivos aplicados. A estos efectos, no se considera incumplimiento el despido declarado o reconocido procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador** |
| **Incentivos** | ***Fiscales:***  **A) Primer trabajador contratado por la empresa, menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de**  **3.000 euros.**  **B)En caso de contratar a un desempleado perceptor de prestación contributiva, derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades.**  **Bonificaciones empresariales durante 3 años para trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo: aparecen descritos en la tabla siguiente.** |

* **Contrato fijo discontinuo**. Se realiza para trabajos que no se repiten en fechas ciertas. Esta bonificado si se realiza a personas de los colectivos del programa de fomento de empleo. Debe hacerse por escrito según modelo oficial e indicar la duración estimada, la forma y el orden de llamamiento al trabajador y jornada laboral estimada con distribución horaria.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN CON CARÁCTER GENERAL** | | | | | | | |
| **TIPO CONTRATO** | **COLECTIVO** | | | | **CUANTÍA ANUAL**  **(EUROS)** | | **DURACIÓN** |
| **INDEFINIDO** | **Mayores de 45 años desempleados más de 12 meses en los 18 meses anteriores y contratados por empresas de menos de 50 trabajadores** | **General** | | | **1.300** | | **3 años** |
| **Mujeres subrepresentadas** | | | **1.500** | |
| **Jóvenes de 16 a 30 desempleados contratados por empresas de menos 50 trabajadores** | **General** | | | **1.000 (1er año)**  **1.100 (2º año)**  **1.200 (3er año)** | |
| **Mujeres subrepresentadas** | | | **1.100 (1er año)**  **1.200 (2º año)**  **1.300 (3er año)** | |
| **Víctimas de violencia de género** | | | | **1.500** | | **4 años** |
| **Trabajadores en situación de exclusión social** | | | | **600** | |
| **Personas con discapacidad** | **Menores de 45 años** | **En general** | | **4.500** | | **Toda la vigencia del contrato** |
| **Discapacidad severa** | | **5.100** | |
| **Mujeres** | **En general** | | **5.350** | |
| **Discapacidad severa** | | **5.950** | |
| **Mayores de 45 años** | **En general** | | **5.700** | |
| **Discapacidad severa** | | **6.300** | |
| **Contratación de un trabajador con discapacidad por un Centro Especial de Empleo** | | | **100% cuotas empresariales por todos los conceptos** | | **Toda la vigencia del contrato** |
| **CONVERSIONES EN INDEFINIDO** | **Conversión de contratos en prácticas, de relevo y sustitución por jubilación en empresas de menos de 50 trabajadores** | **Hombres** | | | **500** | | **3 años** |
| **Mujeres** | | | **700** | |
| **Trabajadores con contratos para la formación y el aprendizaje** | **Hombres** | | | **1.500** | | **3 años** |
| **Mujeres** | | | **1.800** | |
| **OBJETO** | **COLECTIVO** | | | **CUANTÍA** | | **DURACIÓN** | |
| **MANTENIMIENTO**  **TRABAJADORES MAYORES** | **Mayor de 59 años con contrato indefinido y al menos 4 años de antigüedad** | | | **40 % cuota empresarial por contingencias comunes** | | **1 año** | |
| **Mayor de 60 años con contrato indefinido y al menos 5 años antigüedad** | | | **50% cuota empresarial por contingencias comunes + 10% por cada año hasta llegar al 100% de bonificación** | | **Toda la vigencia del contrato** | |
| **CONCILIACIÓN DE LA VIDA, PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR** | **Riesgo durante el embarazo y la lactancia con cambio de puesto de trabajo compatible a su estado** | | | **Bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la seguridad social** | | **Tiempo de permanencia en ese puesto** | |
| **Contratos interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia** | | | **100 % cuota empresarial del interino**  **+**  **100 % cuota trabajador en situación de maternidad** | | **Mientras dure la sustitución** | |
| **MANTENIMIENTO DEL EMPLEO** | **Trabajadores afectados por suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, con compromiso de mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión** | | | **Bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social** | | **Aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013**  **Duración máxima: 240 días por trabajador** | |

**Apartado 2.5. Contratos temporales**

Los **contratos temporales** son aquellos cuya fecha de finalización es conocida en el momento de la realización del contrato. Dentro de los contratos temporales podemos distinguir entre *contratos formativos*, cuya principal finalidad es proporcionar una formación al trabajador, ya sea teórica o práctica y *contratos* *de duración determinada*, cuyo objetivo es el de cubrir determinadas necesidades temporales derivadas de la actividad empresarial.

La reforma laboral aprobada en 2010, prohíbe el encadenamiento de contratos temporales. Para ello, establece la siguiente prohibición: adquirirán la condición de trabajadores fijos quienes en un período de 30 meses hubieran estado contratados:

* + - Por un plazo superior a 24 meses con o sin solución de continuidad,
    - Para el mismo o diferente puesto de trabajo,
    - Con la misma empresa o grupo de empresas,
    - Mediante dos o más contratos temporales,
    - Directamente o a través de una ETT,
    - Con la misma o diferente modalidad de contratación determinada.

Esta prohibición no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo, interinidad, contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación y contratos temporales de empresas de inserción en los que el objeto sea parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Actualmente, la nueva reforma laboral aprobada en julio mediante la Ley 3/2012 suspende la aplicación de la limitación anterior de encadenamiento de contratos temporales hasta el 31 de diciembre de 2012.

**2.5.1. Contratos formativos**

|  |  |
| --- | --- |
| **CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE** | |
| **Finalidad** | **Lograr 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.** |
| **Forma** | **Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente el contenido del contrato, así como del «Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje».** |
| **Requisitos de los trabajadores** | * **Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco (*podrán celebrarse con menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%)* que carezcan de la cualificación profesional reconocidapor el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.** * **El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad y en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación.** |
| **Duración** | ***La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni máxima de tres años*.**  **Ellímite de duración del contrato no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participando en proyectos de empleo formación.** |
| **Jornada** | **El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, *no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal*. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las consideradas de fuerza mayor (por ej.: siniestros).** |
| **Retribución** | * **La retribución del trabajador se fijara en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en Convenio Colectivo sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.** * **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.** |
| **Otras características** | * **Expirada la duración máxima 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 si para una distinta*.** * **No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por el tiempo superior a doce meses.** |

|  |  |
| --- | --- |
| **CONTRATO EN PRÁCTICAS** | |
| **Finalidad** | **Lograr que el trabajador adquiera la formación práctica adecuada a su nivel de estudios.** |
| **Forma** | **Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.** |
| **Requisitos** | * **El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.** * **Que no hayan transcurrido más de cinco años desde la terminación de los estudios (7 años en el caso de trabajadores discapacitados).** |
| **Duración** | * **Debe concertarse por un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años. Si el contrato se hubiese concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.** |
| **Jornada** | * **Puede realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.** |
| **Retribución** | * **La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.** * **En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.** |
| **Otras características** | * **Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.** * **Los títulos de grado y de máster correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación.** * **A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.** |

**2.5.3. Otros contratos temporales**

|  |  |
| --- | --- |
| **CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR JUBILACIÓN ANTICIPADA** | |
| **Finalidad** | **Tiene por objeto la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de sesenta y cinco a sesenta y cuatro años.** |
| **Forma** | **Habrá de formalizarse por escrito, debiendo constar en el mismo el nombre del trabajador a quien se sustituye.** |
| **Duración** | * **Como mínimo de un año.** * **Al trabajador que se jubila le debe faltar un año como máximo para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.** * **Hacer constar en el contrato el nombre del trabajador que se sustituye.** * **El contrato de sustitución podrá concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad eventual por circunstancias de la producción.** |
| **Jornada** | **Se celebrará a tiempo completo aunque podrá celebrarse a tiempo parcial cuando:**   * **La persona que ha sido sustituida trabajase a tiempo parcial.** * **Se complete la jornada de un trabajador que ha reducido la suya.** |
| **Otras características** | * **Si durante la vigencia del contrato se produce el cese del trabajador, la empresa queda obligada a sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo caso de fuerza mayor.** * **En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar a la entidad gestora el importe de la prestación de jubilación devengada hasta el cese del trabajador contratado.** |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL** | | | | | | |
| **TIPO CONTRATO** | **COLECTIVO** | | | | **CUANTÍA ANUAL**  **(EUROS)** | **DURACIÓN** |
| **CONTRATACIÓN TEMPORAL** | **Personas con discapacidad** | **En general** | **Varones** | **Menores de 45 años** | **3.500€** | **Toda la vigencia del contrato** |
| **Mayores de 45 años** | **4.100** |
| **Mujeres** | **Menores de 45** | **4.100€** |
| **Mayores de 45** | **4.700€** |
| **Discapacidad severa** | **Varones** | **Menores de 45** | **4.100€** |
| **Mayores de 45** | **4.700€** |
| **Mujeres** | **Menores de 45** | **4.700€** |
| **Mayores de 45** | **5.300€** |
| **Contratos formativos** | **50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social** | | | **Toda la vigencia del contrato** |
| **Víctima de violencia de género o domestica** | | **600€** | | | **Toda la vigencia del contrato** |
| **Trabajadores en situación de exclusión social** | | **500€** | | |
| **CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE** | **Trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo** | | * **Empresas con menos de 250 trabajadores: Bonificación 100% de las cuotas empresariales y del trabajador.** * **Empresas con 250 o más trabajadores: Bonificación del 75% de las cuotas empresariales y 100% de las cuotas del trabajador** | | | **Toda la vigencia del contrato** |

**2.6. Otras modalidades contractuales**

|  |  |
| --- | --- |
| **CONTRATO A TIEMPO PARCIAL** | |
| **Finalidad** | **El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.** |
| **Forma** | **Por escrito en el modelo oficial establecido en el que deberá figurar, el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.** |
| **Duración** | **Puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada; en este último caso se podrá acoger a cualquier modalidad contractual, a excepción del contrato de formación y de sustitución por jubilación anticipada.** |
| **Jornada** | * + **La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.**   + **A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero los trabajadores contratados a tiempo parcial *podrán realizar horas extraordinarias*. El número de horas extraordinarias que podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.**   + **Las horas extraordinarias computaran a efectos de bases de cotización y bases reguladoras de las prestaciones.**   + **En todo caso, la suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrán exceder del límite legal de trabajo a tiempo parcial.** * **Horas complementarias:**   **Se considerarán horas complementarias aquéllas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. La realización de horas complementarias exigirá un pacto específico respecto a las mismas en el contrato.**  **Solo se podrán formalizar en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida y no podrán exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, pudiéndose ampliar este porcentaje caso hasta el 60% de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no excederá del límite legal del contrato de trabajo a tiempo parcial.**   * **El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración.** |

|  |  |
| --- | --- |
| **CONTRATO DE RELEVO** | |
| **Finalidad** | **Este tipo de contrato se concierta con un trabajador (relevista), inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa (relevado) que se jubila parcialmente (reduciendo su jornada entre el 25% y el 75% o el 85% en los casos en que el relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida).** |
| **Forma** | **Se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido.** |
| **Duración** | * **La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.** * **Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.** * **El tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la jubilación total debe ser como máximo de 5 años.** |
| **Jornada** | **El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.**  **La duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.**  **El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o realizarse a la vez con él.**  **El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.** |
| **Extinción** | **El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad para jubilarse.**  **Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado.** |
| **Indemnización** | **A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio, o la parte proporcional correspondiente por el tiempo trabajado. La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:**   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **IMPLANTACIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONTRATOS TEMPORALES** | | | | | | | **AÑO** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | | **DÍAS DE INDEMNIZACIÓN** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | |

### Apartado 2.7. Las empresas de trabajo temporal

¿Qué es una E.T.T.? Seguro que alguna vez has pensado en enviarles tu currículum. Debes saber que este tipo de empresas están reguladas en la mayoría de los países de la Unión Europea y que se dedican a contratar trabajadores para cederlos a otras empresas (usuaria o cliente), para la cual trabajarán con carácter temporal.  Su actividad **fundamental** 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 al servicio público de empleo competente 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,  incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.

### El trabajador firma un contrato laboral con la ETT, que firma a su vez, un contrato no laboral con la empresa usuaria, denominado contrato de puesta a disposición. El esquema de funcionamiento podemos resumirlo mediante la siguiente figura:



### Características de la contratación:

### Modalidades de contratos: Indefinido y temporal para las modalidades de interinidad, eventual por circunstancias de la producción, por obra o servicio y de selección.

### Forma: escrita,

### Salario: Como mínimo, el trabajador recibirá en su totalidad la retribución establecida en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, para el puesto de trabajo objeto de la contratación.

### Poder de dirección y organización: corresponde a la empresa usuaria, que además deberá informa al trabajador sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas de prevención y protección que deberán adoptarse.

### Poder sancionador: corresponde a la ETT, que también deberá cumplir con las obligaciones salariales y de Seguridad Social.

### Convenio aplicable: se aplicará el convenio colectivo de la empresa usuaria.

### Extinción de contrato: el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año.

### Limitaciones: no se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para realizar trabajos peligrosos o nocivos, para sustituir a trabajadores en huelga o para cederlos a otra E.T.T.

**UNIDAD 3.**

**APARTADO 3.1. LA JORNADA LABORAL**

El tiempo que el trabajador dedica a realizar su trabajo constituye uno de los aspectos esenciales en la relación laboral.

**La jornada ordinaria de trabajo es el periodo de tiempo diario, semanal o anual, durante el cual se desempeñan las tareas para las que se ha sido contratado.** Esta jornada puede ser:

El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. No se considera tiempo efectivo de trabajo el dedicado a desplazamientos, cambio de ropa, etc.

La ley establece unos límites máximos en cuanto a la duración de la jornada de trabajo:

La persona trabajadora podrá adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en acuerdo con el empresario (modificación art.34 TRLET).

Las personas que tengan reconocida la condición de víctima del terrorismo estarán incluidas en el colectivo de los de difícil acceso o permanencia en el empleo. Estos trabajadores tendrán **derecho a la adaptación de su jornada de trabajo** y un derecho preferente a ocupar un puesto vacante de la empresa en otra localidad, si se vieran obligados a abandonar la localidad donde venían prestando servicios.

**REDUCCIONES DE LA JORNADA.**

La ley contempla diferentes situaciones en las que, por la situación personal del trabajador, corresponden reducciones de la jornada que contribuyen a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del trabajador.

La jornada laboral también puede ampliarse o reducirse para actividades, trabajos y sectores que debido a sus características especiales así lo requieran (Real Decreto 1561/1995). Por ejemplo, es habitual que el portero de un inmueble, el conductor de un camión, el empleado en un centro comercial o en un hotel tengan menos descansos semanales o trabajen más de nueve horas al día. Por el contrario, un minero, un trabajador de la construcción o el que realiza su trabajo en cámaras frigoríficas están expuestos a riesgos laborales específicos y tendrá derecho a una reducción de su jornada diaria.

El Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio**, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, modifica el artículo 47 del Estatuto de los trabajadores incluyendo una nueva modalidad de reducción de jornada. Esta modalidad es diferente del** ERE de reducción de jornada, y consiste básicamente en lo siguiente:

**APARTADO 3.1.2 Horas extraordinarias.**

Al margen de la duración habitual de su día de trabajo, el empleado puede realizar una labor extra en su empresa debido a circunstancias de la producción o por causas imprevistas. Este tiempo que se amplía la jornada laboral son las horas extraordinarias y están reguladas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Su realización es voluntaria, excepto cuando se trate de fuerza mayor o se pacten en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, en estos casos tienen el carácter de obligatorias.

Están PROHIBIDAS POR LEY, la realización de horas “extras” para los siguientes casos:  
  
a) Menores de dieciocho años.  
b) Trabajadores con horario nocturno.  
c) Trabajadores minusválidos en centros especiales de empleo**.**

Un solo trabajador no puede realizar más de 80 horas extraordinarias al año, excepto si se realizan para prevenir o reparar siniestros y otros daños imprevistos o urgentes.

En los contratos a tiempo parcial se podrán realizar  horas extraordinarias, lo cual antes estaba prohibido. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada, computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones, 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 del artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de las horas extraordinarias se fija en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, pudiéndose optar entre:

* **Retribuirlas** con una cantidad igual o superior al importe de la hora ordinaria
* **Compensarlas** con un tiempo equivalente de descanso retribuido.

En ausencia de pacto, deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

**3.2.3 Permisos retribuidos**

Se trata de un cese temporal en el trabajo, por una causa determinada, cuyo coste es asumido por el empresario (art.37.3 TRLET). Para poder disfrutarlos **el trabajador avisará a la empresa mediante justificante,**pudiendo así ausentarse y tener derecho a la retribución por ese tiempo. En la **remuneración quedan comprendidos el salario y los complementos salariales.**

Los permisos son los siguientes:

|  |  |
| --- | --- |
| **Causa** | **Duración** |
| **Matrimonio** | **15 días naturales** |
| **Deber inexcusable de carácter público y personal (votar, asistir a un juicio)** | **El tiempo indispensable** |
| **Traslado de domicilio habitual** | **1 día** |
| **Promoción y formación profesional en el trabajo.** | **El tiempo imprescindible para asistir a exámenes.**  **Preferencia para elegir turno de trabajo.**  **Adaptación de la jornada ordinaria y concesión de los permisos oportunos para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional.**  **Hasta 20 horas anuales de formación vinculadas al puesto de trabajo acumulables por un periodo de tres años para trabajadores a partir de un año de antigüedad en la empresa.** |
| **Funciones sindicales** | **El número de horas mensuales dependerá del número de trabajadores de la empresa** |
| **Embarazo** | **El tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.** |
| **Desplazamiento temporal** | **4 días por cada tres meses de desplazamiento** |
| **Nacimiento de un hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad** | **2 días o 4 días si el trabajador tiene que desplazarse** |
| **Lactancia de un hijo menor de 9 meses** | **1 hora diaria, o bien reducir la jornada en media hora, pueden optar el padre o la madre si ambos trabajan** |
| **Extinción de contrato por causa objetiva** | **Durante el período de**  **preaviso el trabajador tiene derecho a 6 horas semanales para buscar un nuevo empleo** |

**APARTADO 3.2.4. Las vacaciones**

Las vacaciones es un período de descanso anual al que tienen derecho los trabajadores, este derecho está protegido por la ley (art.38 y 58.3 del TRLET) e, incluso, por la Constitución (art.40.2). Se concreta de la siguiente forma:

* **Duración:** Se establece un periodo de vacaciones anuales retribuidas que se determinará en el convenio colectivo o en el contrato individual, y para el que, en todo caso, se fija una duración mínima de **treinta días naturales.**

La duración de las vacaciones no se puede ver reducida por:

1. El ejercicio del derecho de huelga, significaría sancionar el ejercicio de un derecho fundamental.
2. Haber permanecido en incapacidad laboral, excepto si durante las mismas el trabajador pasa a dicha situación, el tiempo en que coincida la incapacidad con las vacaciones es considerado como parte de estas.
3. Una sanción al trabajador.

* **Fijación:** El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa de modo que cada trabajador conozca el período de sus vacaciones con dos meses de antelación.
* **Disfrute:** Durante el año natural. Si es el año de ingreso en la empresa se disfrutarán las vacaciones en proporción al tiempo trabajado.
* Se pueden disfrutar en fecha distinta, incluso si ha finalizado el año natural al que corresponden, cuando coincidan con la suspensión por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento (art. 38.3 del TRLET).
* En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal del trabajador por causa distinta a las anteriormente mencionadas, que le imposibilite para disfrutarlas (total o parcialmente) durante el año natural a que corresponden, podrá ejercer su derecho una vez que finalice su situación de incapacidad. El derecho prescribe a los 18 meses de haber finalizado el año natural al que corresponden las vacaciones.
* **Remuneración:** La remuneración de las mismas ha de ser el salario habitual del trabajador. Salvo que en el convenio colectivo se establezca otra cosa, se deben incluir los pluses de nocturnidad, turnicidad, incentivos de producción, promedio de comisiones, etc. No se incluyen horas extraordinarias y conceptos extrasalariales que retribuyan gastos del trabajador por el desempeño de su trabajo (desplazamientos).

**Apartado 3.3.2. La nómina**

**II. Retenciones e ingresos a cuenta**

El empresario está obligado a efectuar retención, a cuenta del IRPF, de las retribuciones dinerarias o en especie que, por razón de los servicios que le prestan, abona a sus trabajadores. La cuota total retenida se calculará aplicando el porcentaje de retención correspondiente sobre la base de retención constituida por los rendimientos íntegros del trabajador. No se han de practicar retenciones (pues están exceptuadas de gravamen) sobre los siguientes conceptos:

* + - Indemnizaciones por despido, Respecto a estas, la aprobación de la ley 3/2012 provoca una importante modificación para que dichas indemnizaciones por despido no tributen. Con anterioridad a la aprobación de la citada ley el propio empresario podía reconocer la improcedencia en el momento del despido o 48 horas después (“despido expres) y no abonar así los salarios de tramitación. Tras la reforma, al eliminarse los salarios de tramitación (salvo si el empresario decide readmitir al trabajador) resulta necesario para que se reconozca la improcedencia del despido acudir a conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) o ser declarada en sede judicial.

Por lo tanto, solo si se acude al SMAC y se declara improcedente el despido dichas indemnizaciones quedarán exentas de tributación para el trabajador.

* + - Indemnizaciones por cese en el puesto de trabajo, traslado, extinción del contrato de trabajo y fallecimiento.
    - Los gastos de locomoción, siempre que estén debidamente justificados dentro de los límites que estudiamos anteriormente.
    - Las dietas y las asignaciones para gastos de viaje, siempre que no superen los límites estudiados anteriormente.

**UNIDAD 4**

**4.1.1. Movilidad funcional**

La movilidad funcional se produce cuando el empresario ordena al trabajador la realización de funciones distintas de aquellas para las que fue contratado. El art. 39 del Estatuto de los Trabajadores regula esta potestad del empresario para modificar unilateralmente la distribución del trabajo en su empresa siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

* Que los trabajadores tengan latitulación necesaria para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se le asigna y
* Que respete la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, **tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional** solo 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 esta** a los representantes de los trabajadores.
* 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 en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.
* 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.
* 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 substanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

A la hora de analizar la procedencia de una decisión empresarial de modificación funcional en el ámbito de su ius variandi, es necesario conocer si dicha modificación se encuadra dentro de los límites del grupo profesional.

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.

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.

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.

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

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

**4.1.2. Movilidad geográfica.**

Se produce cuando los trabajadores deben prestar sus servicios en un centro de trabajo distinto del que figura en su contrato de trabajo, requiere la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran así 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.

Debemos distinguir entre traslados y desplazamientos:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **MOVILIDAD GEOGRÁFICA (art. 40 E.T.)** | | |
| **TIPO** | **TRASLADO** | **DESPLAZAMIENTO** |
| **Definición** | **El traslado es definitivo e implica un cambio de residencia.** | **El desplazamientos es temporal, puede exigir residir en población distinta de la habitual** |
| **Procedimiento** | * **Comunicar al trabajador y a sus representantes legales 30 días antes de hacerse efectivo.** * **En traslados colectivos se debe abrir un periodo de consulta con los representantes de los trabajadores de 15 días improrrogables.** * **El empresario y la representación legal de los trabajadores pueden acordar sustituir el periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje.** * **Si no hay representación de los trabajadores en la empresa, estos pueden atribuirla a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por los sindicatos más representativos, designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a esta.** | * **Informar al trabajador con la antelación suficiente, que no podrá ser inferior a 5 días laborables si el desplazamiento es superior a 3 meses.** |
| **Efectos** | **El trabajador tiene tres opciones:**   * **Aceptar el traslado, percibiendo una compensación por los gastos de su traslado y el de su familia.** * **Extinguir el contrato de trabajo 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 12 mensualidades.** * **Trasladarse y recurrir el traslado ante el juez de lo social.** | **El trabajador tiene dos opciones:**   * **Aceptar el desplazamiento y cobrar los gastos de viajes y las dietas. Disfrutar de un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento (gastos de viaje por cuenta del empresario).** * **Desplazarse y recurrir el desplazamiento ante el juez de lo social.** |
| * **Si se recurre ante el juez la movilidad geográfica y la sentencia la declara injustificada, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización correspondiente a un despido improcedente, es decir, de 45 días de sueldo por año de antigüedad hasta un máximo de 42 mensualidades.** * **Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo. 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.** | | |

**4.1.3. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL.**

La empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, se considerará tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, está autorizada a modificar las siguientes condiciones esenciales o sustanciales del contrato:

1. Jornada de trabajo.
2. Horario y distribución del tiempo de trabajo.
3. Régimen de trabajo a turnos.
4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
5. Sistema de trabajo y rendimiento.
6. Cambio de funciones que exceda de los límites permitidos por la movilidad funcional.

Dichas modificaciones pueden ser individuales o colectivas:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **MODIFICACIÓN SUSTANCIAL (art. 41 E.T.)** | | |
| **TIPO** | **INDIVIDUAL** | **COLECTIVA** |
| **Definición** | **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 estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.** | |
| **Procedimiento** | * **Deberá notificarse al trabajador y a sus representantes legales con una antelación mínima de15 días a la fecha de su efectividad.** | * **En las modificaciones de carácter colectivo se debe abrir un periodo de consulta con los representantes de los trabajadores de 15 días improrrogables.** * **El empresario y la representación legal de los trabajadores pueden acordar sustituir el periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje.** * **Si no hay representación de los trabajadores en la empresa, estos pueden atribuirla a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector, designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a esta.** * **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.** |
| **Efectos** | **El trabajador tiene dos opciones:**   * **Extinguir el contrato de trabajo en todos los supuestos y cobrar una indemnización de 20 días de salario por año de antigüedad hasta un límite de 9 meses.** * **No extinguir el contrato e impugnar las modificaciones ante el juez de lo social. Si el juez estima que está injustificada, el trabajador volverá a tener sus anteriores condiciones.** | * **Contra la decisión empresarial se podrá reclamar en conflicto colectivo.** * **El trabajador disconforme puede reclamar de manera individual ante la jurisdicción correspondiente.** * **La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.** |

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

**4.2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Significa la interrupción temporal de la prestación laboral que debe estar motivada por alguna de las causa señaladas en el Estatuto de los Trabajadores. Con la suspensión cesan las obligaciones principales derivadas del contrato: el trabajador no trabaja y la empresa no tiene que pagar el salario.

Cuando cesen las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a volver a su puesto de trabajo en las mismas o similares condiciones que tenía, excepto cuando la suspensión se efectúe de mutuo acuerdo o por causas especificadas en el contrato, en estos casos dependerá de lo que se haya pactado.

Las causas para que se produzca la suspensión incluyen importantes medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, como por ejemplo el permiso por maternidad o paternidad. Se regulan en los artículos 45 a 48.bis del Estatuto de los Trabajadores.

|  |  |
| --- | --- |
| **CAUSAS DE SUSPENSIÓN (art.45 E.T.)** | **EFECTOS (art.48 y 48.bis E.T.)** |
| **Mutuo acuerdo entre las partes.** | **Según lo pactado.** |
| **Las especificadas en el contrato.** | **Según lo pactado.** |
| **Incapacidad temporal de los trabajadores.** | * **Hasta que se produzca el alta por curación.** * **Retribuido por la Seguridad Social.** |
| **Maternidad, adopción o acogimiento de menores de seis años o de menores de edad con más de seis años discapacitados o con dificultades de inserción social y familiar.** | * **Duración: 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.** * **Se amplía a 2 semanas en caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado.** * **Distribución: opcional siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto** * **No se suspende en caso de fallecimiento del niño.** * **Si fallece la madre el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad.** * **Retribuido por la Seguridad Social** |
| **Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.** | * **Duración: hasta que se produzca el parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente.** * **Retribuido por la Seguridad Social.** |
| **Paternidad** | * **Duración: 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. (4 semanas a partir del año 2011).** * **Retribuido por la Seguridad Social.** |
| **Ejercicio de cargo público representativo o sindical** | **El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.** |
| **Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.** | **Cuando exista sentencia condenatoria, el empresario puede proceder al despido por faltas reiteradas de asistencia al trabajo.** |
| **Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.** | **Por el tiempo estipulado, según la gravedad de las faltas cometidas.** |
| **Fuerza mayor temporal.** | **Necesita autorización de la Administración laboral.** |
| **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.** | * **Se puede aplicar independientemente del número de trabajadores que tenga la empresa y del número de trabajadores afectados por la suspensión.** * **El procedimiento se inicia con la comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, inferior a 16 días.** * **No es necesaria la autorización de la Autoridad Laboral. El empresario notifica a los trabajadores y a la Autoridad Laboral su decisión, y esta lo comunica al Servicio de Empleo. Los trabajadores pueden solicitar la prestación por desempleo.** |
| **Ejercer el derecho de huelga.** | **Mientras dure la huelga.** |
| **Cierre legal de la empresa.** | **Por el tiempo imprescindible** |
| **Por decisión voluntaria de la trabajadora que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo por ser víctima de violencia de género.** | **Duración: seis meses. Prorrogables por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses, si el juez así lo requiere.** |

**Apartado 4.3.4. Extinción por voluntad del empresario**

**Despido disciplinario**

El despido disciplinario (art. 54 ET) conlleva la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario, basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Se considerarán incumplimientos:

* Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
* La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
* Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
* La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
* La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
* La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
* El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

**Forma**

El despido disciplinario ha de realizarse a través de **notificación escrita** (carta de despido), debiendo figurar los hechos que lo motivan de forma clara y precisa y la fecha en la que va a surtir efectos.

Además, si el trabajador es **delegado sindical o delegado de personal** se deberá abrir expediente contradictorio en el que serán oídos el interesado y los demás representantes de los trabajadores.

Si el trabajador está **afiliado a un sindicato y al empresario le consta dicha situación**, el empresario deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical en la empresa.

El incumplimiento de los requisitos formales anteriores del despido hará necesario realizar un nuevo despido en el que se cumplan los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido lo podrá realizar el empresario en el plazo de 20 días desde el primer despido.

**Calificación del despido**

Si el trabajador no estuviera de acuerdo con el despido, este podrá impugnarlo ante los Juzgados de lo Social en el plazo de caducidad de 20 días hábiles desde la fecha del despido.

Para admitir la demanda es preceptivo el intento de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (**SMAC**) correspondiente. Si el acto de conciliación termina sin avenencia (las partes no llegan a un acuerdo), se da paso a la vía judicial y será el juez quien podrá calificar el despido como:

* **Procedente:**

Cuando las causas alegadas por el empresario han quedado demostradas, en este caso el trabajador no tendrá derecho a indemnización.

* **Improcedente:**

Cuando no queda acreditada la causa alegada por el empresario, o no se han cumplido los requisitos formales exigidos para el despido.

En este caso, el empresario podrá optar en un plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia entre:

* La readmisión del trabajador o,
* El abono de una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, hasta un máximo de 24 mensualidades.

Para los contratos vigentes con anterioridad a la reforma se aplicará un **doble cómputo de la indemnización**: la parte trabajada antes del 12 de febrero se calculará con los 45 días y la posterior con 33 días. Si bien, estos contratos tendrán un **tope indemnizatorio de 720 días**. Si superan esta cuantía con los años trabajados antes de la reforma se les respetará este exceso hasta las 42 mensualidades pero ahí se parará el contador, sin aumentar la indemnización por la parte trabajada después de la reforma y hasta el momento del despido.

La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

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

En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. 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, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación.

* **Nulo:**

Será nulo el despido que tenga por motivo algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

La nulidad tendrá como efecto la readmisión inmediata del trabajador y abono de los salarios de tramitación.

**Despido por causas objetivas**

Este despido no se debe a incumplimientos culpables del trabajador, sino a causas objetivas, es decir, circunstancias o causas ajenas a su voluntad y recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores*:*

* **Ineptitud del trabajador** conocida o sobrevenida con posterioridad a su contratación en la empresa.
* **Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo**, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo 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.
* **Amortización de puestos de trabajo, cuando existen causas económicas, organizativas, técnicas o de producción** en número inferior al exigido para el despido colectivo.

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 ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en caso de amortización de puestos de trabajo, cuando existen causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.

* **Falta de asistencia al trabajo**, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco % de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

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 proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

* **Por insuficiencia de consignación presupuestaria**, para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable, en el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro.

**Forma**

El artículo 53 del ET establece los siguientes requisitos formales para poder realizar un despido por causas objetivas:

**Calificación del despido**

Contra la decisión del empresario, el trabajador podrá recurrir como si se tratare de despido disciplinario, es decir, si el trabajador no estuviera de acuerdo con el despido, podrá presentar ***papeleta de conciliación*** ante el SMAC para llegar a una solución extrajudicial con el empresario. De no alcanzarse acuerdo, podrá recurrir ante el Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días hábiles desde la fecha del despido y será el juez quien podrá calificar el despido como:

* + - **Procedente:** cuando las causas alegadas por el empresario han quedado demostradas y se hubiesen cumplido los requisitos formales (salvo la la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización. En otro caso se considerará improcedente. El trabajador mantiene la indemnización que recibió en su día y se considera en situación legal de desempleo.
    - **Improcedente:** el despido se considerará improcedente cuando no se pruebe la causa en que se fundamentó la extinción del contrato o cuando no se hubieran cumplido los requisitos formales.



No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no supondrá la improcedencia del despido, aunque el empresario tendrá la obligación de abonar los salarios correspondientes al período de preaviso no respetado o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.

En caso de despido improcedente el empresario podrá optar entre **readmitir al trabajador** (devolviendo este la indemnización percibida) o **abonar una indemnización** de 33 días de salario por año de servicio hastaun máximo de 24 mensualidades. Si el empresario elige indemnizarleen lugar de readmitirlo, se descontaría la cuantía de indemnización ya recibida(20 días por año).

Para los contratos vigentes con anterioridad a la reforma se aplicará un **doble cómputo de la indemnización**: la parte trabajada antes del 12 de febrero se calculará con los 45 días y la posterior con 33 días. Si bien, estos contratos tendrán un **tope indemnizatorio de 720 días**. Si superan esta cuantía con los años trabajados antes de la reforma se les respetará este exceso hasta las 42 mensualidades pero ahí se parará el contador, sin aumentar la indemnización por la parte trabajada después de la reforma y hasta el momento del despido.

La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

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

En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. 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, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación.

En los contratos de carácter indefinido (no en los restantes contratos) celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores, cuando el contrato se extinga por causas objetivos o despido colectivo, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) abonará al trabajador una parte de la indemnización en cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año.

Así pues, el empresario no debe pagar los 20 días al trabajador en caso de despido objetivo o colectivo, sino que solo le pagará 12 días y el trabajador será quien pida al FOGASA los 8 restantes.

No responderá el Fondo de cuantía indemnizatoria alguna en los supuestos de decisiones extintivas improcedentes, estando a cargo del empresario, en tales casos, el pago íntegro de la indemnización.

* + - **Nulo:** será nulo el despido que esté basado en alguna de las **causas de discriminación prohibidas en la Constitución** o en la Ley, o bien se produzcacon **violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador**.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir (salarios de tramitación).

**El despido colectivo**

El despido colectivo, tal como indica su nombre, es aquel que afecta a una gran parte de la plantilla de la empresa. Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (mismas causas que las establecidas para el despido objetivo) cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

**a)** Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

**b)** El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

**c)** Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

**d)** La totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco.

**Procedimiento**

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.

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 a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

1. La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
2. Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
3. Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
4. Periodo previsto para la realización de los despidos.
5. Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

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.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

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.

**Efectos**

Los trabajadores cuyos contratos se extingan tendrán derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

**UNIDAD 5**

**5.5.1.Ámbito de aplicación**

Cualquier convenio colectivo debe indicar su ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

* El **ámbito personal** hace referencia a los trabajadores o grupos de estos a los que se destina el convenio colectivo.

|  |
| --- |
|  |
|  |

Según este criterio existen tres tipos de convenios colectivos:

* **Ámbito superior:** cuando afecta a los trabajadores de más de una empresa.
* **Ámbito de empresa:** cuando afecta a los trabajadores de una empresa concreta.
* **Ámbito inferior:** cuando afecta a parte de los trabajadores de una empresa.

La nueva regulación establece la prioridad del convenio de empresa sobre los otros en determinadas materias, así como la posibilidad de que un convenio colectivo durante su vigencia sea afectado por lo dispuesto en otro convenio de ámbito distinto.

* El **ámbito funcional** se refiere al ramo profesional o sector de actividad económica (automóvil, metalúrgico, seguros, bancos, etc.) o, en su caso, a la empresa o centro de trabajo al que se aplica el convenio. En el primer caso se denominan **convenios sectoriales**, y en el segundo **convenios de empresa**.

|  |
| --- |
|  |
|  |

* El **ámbito territoria**l indica el espacio geográfico en el que se aplica el convenio colectivo: puede ser estatal, de comunidad autónoma, provincial o local.
* El **ámbito temporal** determina el tiempo durante el cual el convenio estará vigente. No hay una duración mínima, en este sentido puede ser anual, bianual, quinquenal, etc. Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación podrán negociar su revisión. Salvo otro tipo de acuerdo, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año, una vez concluido el período inicial previsto, siempre que no medie denuncia expresa de las partes, ya que 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.

|  |
| --- |
|  |
|  |

**5.5.3 Proceso de negociación**

El proceso de negociación normalmente, aunque no necesariamente, se produce tras haber terminado el período de vigencia del anterior convenio colectivo. El proceso es el siguiente:

**1ª. Solicitud de negociación**: es un escrito realizado por los representantes de los trabajadores o de los empresarios. Debe indicar:

* El representante que inicia la negociación.
* El ámbito del convenio que se pretende negociar.
* Las materias que se pretenden negociar.

Una copia de esta comunicación deberá remitirse a la autoridad laboral, con el fin de tenerla informada.

**2ª. Respuesta**: El destinatario de la solicitud puede ser tanto la empresa como los trabajadores, está obligado a contestar por escrito en el plazo de un mes.

La respuesta solo puede ser negativa cuando haya una causa legal que lo justifique, por ejemplo, que todavía está vigente un convenio colectivo o que los interlocutores no tengan representatividad para negociar, etc.

**3ª.** **Constitución de la Comisión negociadora**: se constituye cuando se ha contestado afirmativamente. La integran representantes de los trabajadores y del empresario afectado, hasta un máximo de 12 miembros de cada parte, si es un convenio de empresa; y 15 si es de ámbito superior a la empresa.

**4ª. Acuerdos:** Para adoptar acuerdos es necesario el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes. En esta fase suelen hacerse medidas de presión como huelgas, manifestaciones, etc.

**5ª. Registro: E**l convenio debe redactarse por escrito y, una vez firmado por ambas partes, debe ser presentado en un plazo de 15 días ante la Autoridad laboral competente para su registro.

**6ª. Publicación:** La Autoridad laboral en un plazo de 10 días, ordenará la publicación del texto del convenio, con carácter obligatorio y gratuito, en el Boletín Oficial del Estado, en el de la Comunidad Autónoma o en el de la provincia que corresponda según su ámbito territorial de aplicación.

**7ª. Validez:** El convenio colectivo, una vez publicado, se entiende válido y eficaz y solo puede ser anulado por una sentencia. La sentencia que anule el convenio, en todo o en parte, se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiera publicado.

**5.5.4. Cláusulas para la no aplicación de las condiciones de trabajo.**

La modificación del Art. 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores por RD\_L 3/2012 admite dos opciones para la no aplicación de las condiciones laborales:

* 1. 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. En las empresas donde no exista representación de los trabajadores, esta se puede atribuir a una comisión integrada por tres miembros de los sindicatos más representativos del sector al que pertenece la empresa.
* 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).
* También puede hacerse por concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
* 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.
* Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
* Por 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.
* Las causas productivas se darán cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

**2.** 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 .

La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro 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 solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.