

# **REAL DECRETO-LEI 3/2012. REFORMA LABORAL.**

APONTAMENTOS COMPARATIVOS  
E COMENTADOS SOBRE A  
REFORMA LABORAL FEBREIRO  
2012



Asesoría Xurídica Unión Local de Verín  
Confederación Intersindical Galega

## • **SUMARIO:**

- **1. Intermediación laboral.**
- **2. Formación Profesional Para o Empleo.**
- **3. Contratación.**
- **4. Modificación das condicións de traballo.**
- **5. Modificación da negociación colectiva.**
- **6. Extincións dos contratos de traballo.**
- **7. Conciliación vida laboral, familiar e persoal. Vacacións.**

# I. INTERMEDIACIÓN LABORAL

## REFORMA LABORAL

- As ETT poderán actuar, tamén, como **axencias de colocación** (intermediación laboral), presentando ante o SPE unha declaración de cumprimento dos requisitos da Lei de Emprego (56/2003). (*modificación artigo 16.3 ET*).
- A solicitude de actuación de axencia de colocación farase ante o SPE, sendo o silencio administrativo positivo.
- O servizo de intermediación laboral, polas ETT, será gratuito, para os traballadores/as.

## ANTERIOR NORMATIVA

- **Non se prevía** que as ETT actuaran tamén como axencias de colocación.

# 2. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA O EMPREGO

## REFORMA LABORAL

- **MODIFICACIÓN ARTIGO 4.2,B) ET.**

Especifica que o dereito á formación profesional do traballador, inclúe a dirixida a adaptarse ás modificacións das condicións de traballo

- **MODIFICACIÓN DO CONTRATO DE FORMACIÓN (ARTIGO 11 ET):**

- Para traballadores con idades entre 16 e 25 anos. Porén, até que se acade taxa de desemprego inferior ao 15%: límite idade será 30 anos.

- Incremento da duración máxima do contrato: até os 3 anos. Modificábel por convenio, respectando límite mínimo de 6 meses e máximo de 3 anos.

- O mesmo traballador/a poderá ser contratado con sucesivos contratos de formación para outra actividade laboral ou ocupación distinta.

- A formación poderá recibirse na propia empresa, cando dispoña de instalacións e persoal axeitados; dando lugar á falla de control da impartición da formación.

- No segundo e terceiro ano de contrato, a xornada máxima de traballo efectivo poderá chegar até o 85%.

## ANTERIOR NORMATIVA

- **ARTIGO .4.2,B) ET.**

O dereito á formación non estaba vencellado ás modificacións substanciais.

- **CONTRATO DE FORMACIÓN (ARTIGO 11 ET):**

- Para traballadores con idades entre 16 e 25 anos.

- Duración: mínima 1 ano e máxima 2 anos. Por necesidades do proceso formativo ou organizativas e produtivas da empresa, podía prorrogarse 12 meses máis.

- Unha vez expirado o contrato de formación, o mesmo traballador/a non podía asinar novo contrato do mesmo tipo.

- A formación tiña que desenvolverse en centros formativos.

- A xornada máxima de traballo efectivo situábase no 75%.

# 2. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA O EMPREGO

## REFORMA LABORAL

- Prevense reducións nas cotizacións á Seguranza Social, tanto as patronais, como as obreiras, do 100%, cando os contratos se fagan con desempregados/as inscritos antes do 1/12/2012, durante toda a vixencia do contrato.
- A transformación posterior a indefinidos dará lugar a redución na cota empresarial de 1.500 euros durante 3 anos e 1.800 euros se son mulleres.

- **MODIFICACIÓN DOS DEREITOS E PERMISOS RELACIONADOS COA FORMACIÓN(ARTIGO 23 ET):**

- Complementábase a alteración do sistema de modificación substancial das condicións de traballo, e procurábase xustificar o mesmo, coa introdución do dereito á formación para a adaptarse ás modificacións do posto de traballo. Tal formación será a cargo da empresa, podendo obterse créditos destinados á formación. O tempo da formación será de traballo efectivo.
- O exercicio dos dereitos deste artigo regularase por negociación colectiva.
- Os traballadores/as con un ano de antigüidade ou máis na empresa teñen dereito a un permiso retribuído de 20 horas ao ano de formación vinculada ao posto de traballo, acumulábeis por períodos de até 3 anos. A concreción do permiso efectuarase de común acordo empresa-traballador/a.

## ANTERIOR NORMATIVA

- **ARTIGO 23 ET:**

- Non se contemplaban as previsións da columna da esquerda.

# 2. FORMACIÓN PROFESIONAL

## REFORMA LABORAL

- **MODIFICACIÓN LEI 56/03 DE EMPREGO (ARTIGO 26).**
  - Introduce “centros e entidades de formación” no sistema estatal de cualificacións e formación profesional.
  - Ditos centros e entidades participarán no deseño e planificación do subsistema de formación para o emprego.
  - Créase unha “conta de formación” asociada ao NUSS , na que se inscribirá a formación recibida polo traballador/a ao longo da vida laboral.
- **MODIFICACIÓN DO RD 395/2007 SOBRE SUBSISTEMA DE FP PARA O EMPREGO E DA ORDE TAS 718/2008 DE DESENVOLVEMENTO DAS BASES REGULADORAS DAS SUBVENCÍONS.**
- O SPEE e os SPE das C.A. especificarán en cada convocatoria as accións formativas que teñan carácter prioritario, sen prexuízo das sinaladas polas Comisións Paritarias Sectoriais.

## ANTERIOR NORMATIVA

- **ARTIGO 26 LEI 56/2003 DE EMPREGO:**
  - Unicamente contemplaba a organizacións empresariais e sindicatos no subsistema de formación profesional para o emprego. Non así a “centros e entidades de formación”.
- **RD 395/2007 SOBRE SUBSISTEMA DE FP PARA O EMPREGO E ORDE TAS 718/2008 DE DESENVOLVEMENTO DAS BASES REGULADORAS DAS SUBVENCÍONS. :**
  - Non se prevía que se especificase polos SPE as accións formativas de carácter prioritario.

# 2. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA O EMPREGO

## REFORMA LABORAL

- A execución dos plans de formación levábase a cabo mediante convenios subscritos entre o SPEE ou o SPE C.A. e:
  - Plans de formación intersectoriais, organizacións empresariais e sindicais máis representativas no ámbito estatal; Tamén con organizacións representativas no ámbito da economía social e coas organizacións representativas de autónomos, para eses dous colectivos. E con centros e entidades de formación debidamente acreditados e inscritos no Rexistro Estatal de Centros e entidades de Formación.
  - Plans de formación sectoriais, organizacións empresariais e sindicais máis representativas e representativas no ámbito sectorial ou entes creados ao abeiro da negociación colectiva. E con centros e entidades de formación debidamente acreditados e inscritos no Rexistro Estatal de Centros e entidades de Formación.

É dicir, mantense a exclusión a sindicatos cuxo ámbito de actuación se circunscribe a unha comunidade autónoma, e porén, permítese que entidades privadas dedicadas á formación si accedan a ditos convenios estatais de formación de traballadores/as.

## ANTERIOR NORMATIVA

- A execución dos plans de formación levábase a cabo mediante convenios subscritos entre o SPEE ou o SPE C.A. e:
  - Plans de formación intersectoriais, organizacións empresariais e sindicais máis representativas no ámbito estatal. Tamén con organizacións representativas no ámbito da economía social e coas organizacións representativas de autónomos, para eses dous colectivos.
  - Plans de formación sectoriais, organizacións empresariais e sindicais máis representativas e representativas no ámbito sectorial ou entes creados ao abeiro da negociación colectiva.

## 2. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA O EMPREGO

### REFORMA LABORAL

- **MODIFICACIÓN DISP. TRANSITORIA SEXTA LEI 45/2002.**
- Prevese a posibilidade de contratación de traballadores/as desempregados/as para substituír a traballadores/as en accións de formación.
- A participación nesas programas pasa a ser **OBRIGATORIA** para os beneficiarios das prestacións de desemprego.
- Os desempregados percibirán, nesas casos, o 50% da prestación por desemprego e a empresa abonará o resto até o salario que corresponda.

### ANTERIOR NORMATIVA

- **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA LEI 45/2005**
- Prevíase a posibilidade de contratación de traballadores/as desempregados/as para substituír a traballadores/as en accións de formación.
- Dita participación para os traballadores/as desempregados era VOLUNTARIA.



# 3. CONTRATACIÓN

## REFORMA LABORAL

- **CREACIÓN DUN NOVO TIPO DE CONTRATO INDEFINIDO.**

- Para empresas de menos de 50 traballadores/as. (atendendo ao momento da contratación).
- Xornada completa. Contrato escrito.
- Período de proba de 1 ano, o que ocasiona que poda extinguirse o contrato polo empresario sen abono de indemnización de ningún tipo durante case un ano.

*(Nota: En xeral, durante o período de proba calquera das partes pode extinguir o contrato, sen alegar causa e sen dereito a indemnización)*

- Incentivos fiscais para a empresa:
  - Se o traballador é menor de 30 anos: dedución 3.000 euros.
  - Adicionalmente, se son perceptores/as dá prestación contributiva: dedución fiscal equivalente ao 50% da prestación por desemprego pendente de percibir nese momento polo traballador (límite 12 meses), cunha serie de condicións.
  - O traballador/a poderá compatibilizar xunto co salario o 25% da prestación.

Establécense outras bonificacións á empresa por contratos de determinados colectivos.

## ANTERIOR NORMATIVA

- **CONTRATOS INDEFINIDOS ORDINARIOS.**

- O período de proba é o establecido en convenio. En defecto de pacto, 6 meses para técnicos e titulados e 3 meses para o resto de traballadores/as.
- Non se permitía percibir o desemprego e, simultaneamente, traballar a xornada completa.

# 3. CONTRATACIÓN

## REFORMA LABORAL

- Permite que se acollan a esta modalidade de contrato empresas que levaran a cabo despedimentos obxectivos improcedentes ou despedimentos colectivos até a entrada en vigor da nova lei.
- Os incentivos fiscais están condicionados ao mantemento da contratación durante 3 anos, agás despedimento disciplinario procedente, morte, invalidez, etc.

### • MODIFICACIÓN DO CONTRATO A TEMPO PARCIAL (ARTIGO 12 ET).

- Os traballadores/as contratados a tempo parcial poderán realizar horas extraordinarias.

Isto ocasionará que os contratos de traballo a tempo parcial se podan transformar, na práctica en contratos de xornada superior.

### • NOVA REGULACIÓN CONTRATO A DISTANCIA (ARTIGO 13 ET).

- Modifícase o contrato de traballo a domicilio e pasa a denominarse “a distancia”, con regulación específica, na que destaca que o centro de traballo preponderante é o domicilio do traballador/a ou outro lugar escollido, alternativamente co centro de traballo da empresa. Non exclúe, por tanto, a obriga de acudir ao centro empresarial.

## ANTERIOR NORMATIVA

### • CONTRATO A TEMPO PARCIAL (ARTIGO 12 ET).

- Os traballadores/as a tempo parcial non podían realizar horas extraordinarias (agás forza maior).

- Só existía a posibilidade de realizar horas complementarias, se había pacto expreso en tal sentido e só en caso de contratacións indefinidas.

### • CONTRATO A DOMICILIO (ARTIGO 13 ET).

- Unicamente se consideraba centro de traballo o domicilio da operaria/a ou lugar escollido por esta/e, sen obriga de acudir ao centro de traballo da empresa.

# 4. MODIFICACIONES DAS CONDICIONES DE TRABAJO

## REFORMA LABORAL

- **MODIFÍCASE O SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (ARTIGO 22 ET).**

- Elimínanse as categorías profesionais, establecendo unicamente a clasificación por grupos profesionais.
- Establécese o prazo dun ano para adaptar os convenios en vigor ao novo sistema de clasificación profesional.

Tal previsión procura facilitar as modificacións funcionais.

- **MODIFÍCASE A DISTRIBUCIÓN DA XORNADA LABORAL (ARTIGO 34 ET).**

- Aínda que non exista pacto entre empresa e traballador/a nin regulación en convenio, a empresa poderá distribuír de xeito irregular, ao longo do ano o 5% da xornada de traballo.

- **MODIFICACIÓN DA MOBILIDADE FUNCIONAL (ARTIGO 39 ET).**

- Elimínase a referencia á pertenza ao grupo profesional e á equivalencia entre categorías.

## ANTERIOR NORMATIVA

- **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (ARTIGO 22 ET).**

- Existía a clasificación por grupos profesionais, que agrupaban unitariamente diversas aptitudes, titulacións, cualificacións. E tamén as categorías profesionais, é dicir, diferentes funcións ou especialidades, integrantes dun mesmo grupo, equivalentes entre si.

- **DISTRIBUCIÓN DA XORNADA LABORAL (ARTIGO 34 ET).**

- Só se podía establecer unha distribución irregular da xornada se había pacto expreso entre empresa e traballador/a ou se se regulaba en convenio colectivo.

- **MOBILIDADE FUNCIONAL (ARTIGO 39 ET).**

- Os criterios básicos da mobilidade funcional eran a titulación profesional ou académica e a pertenza ao grupo profesional. A falta de definición de grupo, podía facerse entre categorías equivalentes.

# 4. MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓNAS DE TRABALLO

## REFORMA LABORAL

- A mobilidade funcional descendente ou ascendente esixe a existencia de razóns técnicas ou organizativas xustificativas e será polo tempo imprescindible.
- **Elimínase á referencia ás necesidades perentorias ou imprevisíbeis para a mobilidade descendente, facilitándoas, por tanto.**
- Elimínase a referencia á prohibición de mobilidade con menoscabo da formación e promoción profesional do traballador/a; polo que, na práctica, se poderán levar a cabo aínda que a mobilidade atente contra tal dereito.
- A mobilidade funcional ascendente durante máis de 6 meses nun ano ou 8 meses en dous anos, posibilita a reclamación do ascenso de categoría, só se é encomendada, tal mobilidade, pola empresa.

- **MODIFICACIÓN DA MOBILIDADE XEOGRÁFICA (ARTIGO 40 ET).**

- É posíbel efectuar un traslado (cambio de residencia) por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen.
- Considéranse ditas causas as que estean relacionadas coa competitividade, produtividade, organización técnica ou do traballo na empresa e as contratacións relacionadas coa actividade empresarial.

É dicir, suprímese a necesidade de que contribúan a mellorar a situación da empresa ou favorecer a súa posición competitiva.

## NORMATIVA ANTERIOR

- A mobilidade funcional fóra do grupo profesional ou categorías equivalentes só era posíbel se había razóns técnicas ou organizativas xustificativas e polo tempo imprescindible.
- A mobilidade funcional **descendente**, ademais esixía a existencia de **necesidades perentorias ou imprevisíbeis** da actividade produtiva.
- A mobilidade funcional ascendente durante máis de 6 meses nun ano ou 8 meses en dous anos, posibilitaba a reclamación do ascenso de categoría, cando o traballador/a realizase ditas funcións por ordes expresas da empresa, pola propia organización da actividade ou polo traballador/a, coa intención de procurar un beneficio para a empresa.

- **MOBILIDADE XEOGRÁFICA (ARTIGO 40 ET).**

- Era posíbel efectuar un traslado por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustificasen ou ben contratacións referidas á actividade empresarial.
- Entendiase que concorrian ditas causas cando a adopción da medida contribuíse a mellorar a situación da empresa coa máis adecuada organización dos recursos que favorecese posición competitiva no mercado ou mellor resposta ás esixencias da demanda.

# 4. MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓN DE TRABAJO

## REFORMA LABORAL

- Elimínase a intervención da Autoridade laboral e a posibilidade de paralización temporal do traslado en atención ás consecuencias económicas ou sociais da orde de traslado.
- Introdúcese a posibilidade de establecer ordes de prioridade na permanencia, por convenio colectivo ou acordo acadado durante período de consultas a favor de traballadores/as con cargas familiares, maiores de determinada idade ou persoas con discapacidade.
- Mantense o dereito á extinción do contrato coa indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, co límite de 12 mensualidades.
- **MODIFICACIÓN DO RÉXIME DE MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL DAS CONDICIÓN DE TRABAJO (ARTIGO 41 ET).**
- Materias modificábeis: xornada, horario e distribución do tempo de traballo, réxime traballo a quendas, sistema de remuneración e **contía salarial**, sistema de traballo e rendemento, funcións.

## NORMATIVA ANTERIOR

- En materia de traslados colectivos, prevíase que a Autoridade laboral puidese ordenar a ampliación do prazo de incorporación dos traballadores/as ao novo destino e, por tanto, paralización da efectividade do traslado por un período máximo de 6 meses, en atención ás consecuencias económicas ou sociais.
- **MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓN DE TRABAJO (ARTIGO 41 ET):**
- Materias modificábeis: xornada, horario e distribución do tempo de traballo, réxime de traballo a quendas, sistema de remuneración, sistema de traballo e rendemento, funcións.

# 4. MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓNAS DE TRABALLO

## REFORMA LABORAL

- Causas: económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
- Considéranse causas da modificación as relacionadas coa competitividade, produtividade ou organización técnica ou do traballo na empresa.
- Elimínase a necesidade de xustificar a contribución ao favorecemento da posición competitiva no mercado.
- As modificacións son individuais se afectan a un número de traballadores/as inferior ao fixado para as colectivas.
- As modificacións **serán de carácter colectivo se superan límites numéricos fixados** (empresas de menos de 100 traballadores: 10; empresas de 100 a 300 traballadores/as: 10%; empresas de máis de 300 traballadores/as: 30).
- O prazo de preaviso da modificación individual redúcese a 15 días.

## NORMATIVA ANTERIOR

- Causas: económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
- Entendíase que concorrían cando se contribuíse a evitar evolución negativa, a mellorar a situación e perspectivas a medio da adecuada organización dos recursos que favoreza posición competitiva no mercado ou mellor resposta ás esixencias da demanda.
- As modificacións eran individuais cando afectaban a condicións gozadas a título individual.
- As modificacións eran colectivas cando as condicións modificadas viñan reguladas en pacto ou convenio colectivo ou por decisión empresarial de efectos colectivos. Ou cando, tratándose de condicións relativas ao horario e funcións, afectaban a un número de traballadores/as superior ao límite establecido (empresas de menos de 100 traballadores: 10; empresas de 100 a 300 traballadores/as: 10%; empresas de máis de 300 traballadores/as: 30).
- A modificación individual debía ser notificada ao traballador/a e representantes legais cunha antelación de 30 días á efectividade.

# 4. MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓNAS DE TRABALLO

## REFORMA LABORAL

- Mantense que, perante unha modificación xustificada (ou non impugnada) o traballador/a poderá, se resultase prexudicado pola mesma, extinguir o seu contrato cunha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, co límite de 9 meses.
- Por outra banda, o traballador/a poderá extinguir o seu contrato (coa indemnización correspondente ao despedimento improcedente) se a modificación substancial das condicións de traballo se leva a cabo sen respectar o previsto no artigo 41 ET e redunda en menoscabo da súa dignidade.  
Elimínase, por tanto, a referencia ao menoscabo á formación profesional do traballador/a. (artigo 50.1,a) ET)
- No caso de modificacións de carácter colectivo, finalizado o período de consultas (15 días) sen acordo, a empresa notificará individualmente a súa decisión, que terá efectos no prazo de 7 días seguintes á notificación.
- Se a modificación é de condicións reguladas en Convenio estatutario, deberá seguirse o procedemento establecido no artigo 82.3 ET.

## NORMATIVA ANTERIOR

- Previáse que, perante unha modificación xustificada (ou non impugnada) o traballador/a poderá, se resultase prexudicado pola mesma, extinguir o seu contrato cunha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, co límite de 9 meses.
- Previáse a posibilidade de extinción do contrato (coa indemnización correspondente ao despedimento improcedente) se a modificación substancial das condicións de traballo redundaba en prexuízo da formación profesional do traballador/a ou en menoscabo da súa dignidade (artigo 50.1, a) ET).
- O prazo de preaviso nas modificacións de carácter colectivo era de 30 días, desde a finalización do período de consultas.

# 4. MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓNAS DE TRABALLO

## REFORMA LABORAL

- MODIFICACIÓN DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ARTIGO 82.3 ET)
- Prevese a posibilidade de inaplicar, por acordo entre empresa e representantes dos traballadores lexitimados para negociar un convenio (artigo 87.1 ET) as condicións de traballo previstas en convenio colectivo, de sector ou empresa.
- Materias: xornada, horario e distribución do tempo de traballo, réxime de traballo a quendas, sistema de remuneración e contía salarial, sistema de traballo e rendemento, funcións, melloras voluntarias da Seguranza social.
- Causas económicas motivadoras: resultados desprende situación económica negativa, en casos como existencia de perdas actuais ou previstas, diminución persistente nivel de ingresos ou vendas. Será persistente se se produce durante 2 trimestres consecutivos.

## NORMATIVA ANTERIOR

- NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ARTIGO 82.3 ET).
- Prevíase a posibilidade de inaplicar o réxime salarial previsto en convenio colectivo, por acordo entre empresa e representantes dos traballadores/as.
- Supostos: cando a empresa tivese unha diminución persistente do nivel de ingresos ou cando a situación ou perspectivas económicas se puidesen ver afectadas negativamente, afectando ás posibilidades do emprego na empresa.



# 4. MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓNAS DE TRABALLO

## REFORMA LABORAL

- Causas técnicas: cambios, entre outros, nos medios ou instrumentos de produción.
- Causas organizativas: cambios, entre outros, nos sistemas e métodos de traballo do persoal ou modo de organizar a produción.
- Causas produtivas: cambios, entre outros, na demanda de produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.
- Se non remata con acordo, calquera das partes poderá someter á cuestión á comisión paritaria do convenio. Se esta non se pronuncia, poderá recorrerse aos procedementos para solución de discrepancias, que se deberán determinar en convenio colectivo. Se ditos procedementos non solventaron o conflito ou non os hai calquera das partes poderá someter a cuestión á Comisión consultiva estatal ou da comunidade autónoma, para que se pronuncie. A decisión deste órgano poderá ser ditada no seu seo ou por un árbitro e terá a eficacia dos acordos acadados en período de consultas, sendo impugnábel unicamente polo procedemento e causas previstos no artigo 91 ET.  
É dicir, imponse unha arbitrase obrigatoria.

## NORMATIVA ANTERIOR

- Establecíase a posibilidade de pactar en convenio colectivo o sometemento da cuestión a procedementos de solución extraxudicial de conflitos, incluída a arbitrase, pero non era obrigatoria.

# 4. MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓNAS DE TRABALLO

## REFORMA LABORAL

- **MODIFICACIÓN DA SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO (ARTIGO 47 ET)**
- Causas: económicas, técnicas, organizativas ou de produción. Non se establecen máis requisitos.
- **A suspensión acórdaa o empresario, sen autorización administrativa.**
- Iníciase o procedemento mediante comunicación á autoridade laboral e simultánea apertura de período de consultas dun máximo de 15 días de duración.
- A autoridade laboral informa á entidade xestora da prestación por desemprego e recaba informe precepto da ITSS sobre os extremos da comunicación e sobre o desenvolvemento do período de consultas.
- Se finaliza con acordo, poderá ser impugnado pola entidade xestora das prestacións desemprego cando considere que o aquel teña por obxecto obtención fraudulenta do desemprego, por inexistencia causa motivadora da suspensión.

## NORMATIVA ANTERIOR

- **SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO (ARTIGO 47 ET).**
- Causas: económicas, técnicas, organizativas ou de produción. A medida debía ser necesaria para superar unha situación conxuntural da actividade empresarial.
- Cabía suspensión do contrato a iniciativa do empresario, mediante o procedemento previsto para os despedimentos colectivos. Necesaria autorización administrativa para a suspensión.

# 4. MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓNAS DE TRABALLO

## REFORMA LABORAL

- Se a medida supera os umbrais numéricos fixados para o despedimento colectivo, cabe impugnar mediante conflito colectivo.
- A suspensión individual tamén é impugnábel na xurisdición social.
- Establécense bonificacións nas cotizacións empresariais do 50% por suspensións de contratos.
- Prorrógase o dereito de reposición das prestacións para traballadores/as con suspensións producidas durante o 2012, para casos de despedimento até o 31 de decembro de 2013.
- **MODIFICACIÓN DA REDUCCIÓN DA XORNADA LABORAL (ARTIGO 47 ET).**
  - Redución dun 10 a un 70 por cento da xornada ordinaria diaria, semanal, mensual ou anual.
  - Aplícase o mesmo procedemento visto anteriormente.
  - Establécense bonificacións nas cotizacións empresariais do 50% por suspensións de contratos.
- **RÉXIME TRANSITORIO: SUSPENSIÓN E EXTINCIÓN.**
  - Os ERES en tramitación á entrada en vigor: continuarán pola normativa anterior.
  - Os ERES resoltos pola AL con vixencia na data da entrada en vigor rexeranse pola normativa en vigor cando se ditou a resolución.

## NORMATIVA ANTERIOR

- **REDUCCIÓN DA XORNADA LABORAL (ARTIGO 47 ET).**
  - Redución dun 10 a un 70 por cento da xornada ordinaria diaria, semanal, mensual ou anual.

# 4. MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓNAS DE TRABALLO

## REFORMA LABORAL

- Sinálase que os traballadores/as cuxos contratos se viron extinguidos, por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, con anterioridade á entrada en vigor da nova norma, previamente afectados por suspensión de contratos ou redución da xornada, terán dereito á reposición do desemprego nos termos e cos límites establecidos na normativa en vigor cando se produciu o despedimento ou ditou a resolución administrativa ou xudicial de extinción.

## NORMATIVA ANTERIOR

# 5. MODIFICACIÓN DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## REFORMA LABORAL

- **MODIFICACIÓN DA XERARQUÍA DOS CONVENIOS COLECTIVOS (ARTIGO 84 ET)**
  - Establécese prioridade aplicativa aos convenios de empresa nas seguintes materias: contía SB e complementos, incluídos os vinculados á situación da empresa e resultados; abono ou compensación de horas extras e retribución de traballo a quendas; horario e distribución tempo traballo, réxime de traballo a quendas e planificación das vacacións; adaptación sistema clasificación; adaptación modalidades contratación; medidas favorecer conciliación vida laboral e familiar;
  - A xerarquía fixada neste artigo non poderá ser modificada por outros convenios ou acordos interprofesionais.
- **MODIFICACIÓN CONTIDO MÍNIMO CONVENIOS COLECTIVOS (ARTIGO 85 ET).**
  - Elimínase a previsión legal do prazo mínimo de antelación para a denuncia dun convenio antes da finalización da súa vixencia.

## NORMATIVA ANTERIOR

- **XERARQUÍA DOS CONVENIOS COLECTIVOS (ARTIGO 84 ET)**
  - Agás que outro convenio de ámbito estatal ou comunidade autónoma fixase outra prelación, os convenios de empresa tiñan prioridade nas mesmas materias.
- **CONTIDO MÍNIMO DOS CONVENIOS COLECTIVOS (ARTIGO 85 ET).**
  - Forma e condicións da denuncia, e prazo mínimo para a mesma, indicándose que, agás pacto en contrario, o mínimo sería de 3 meses, antes do remate da súa vixencia.
  - Prazo máximo inicio negociacións. Agás pacto en contrario, máximo dun mes unha vez denunciado o anterior.

# 5. MODIFICACIÓN DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## REFORMA LABORAL

- Elimínase a obriga de establecer un prazo máximo para o inicio da negociación do novo convenio, unha vez denunciado o anterior.
- Elimínase a obriga de detallar o funcionamento da comisión paritaria do convenio así como as materias mínimas das que debía tratar.

- **MODIFICACIÓN DA VIXENCIA DOS CONVENIOS COLECTIVOS (ARTIGO 86 ET).**

- Establécese a posibilidade de negociar a revisión dos convenios colectivos durante a súa vixencia.
- Confirma o carácter obrigatorio das arbitraxes para a solución de conflitos en materia de negociación, establecidas mediante acordos, xa regulado na anterior norma.
- **Transcorridos dous anos desde a denuncia do convenio, sen terse acordado un novo convenio nin ditado laudo, perderá, agás pacto en contrario, a súa vixencia, e aplicarase, se o hai, o convenio colectivo de ámbito superior que fose de aplicación.**
- O prazo de 2 anos de vixencia dos convenios xa denunciados iníciase á entrada en vigor do RD-Lei 3/12.

## NORMATIVA ANTERIOR

- Prazo máximo remate negociacións. Agás pacto, 8 meses cando o convenio tivese durado menos de 2 anos, e 14 meses para duración superior.
- Designación comisión paritaria e funcionamento desta, especificando as concretas materias atribuídas a aquela.

- **VIXENCIA DOS CONVENIOS COLECTIVOS (ARTIGO 86 ET).**

- Prevíase a posibilidade de establecer diferentes períodos de vixencia, por materias ou grupos homoxéneos de materias, pero non a de negociar a revisión durante a súa vixencia.
- **Os convenios manteñan a súa eficacia**, aínda que non se acadara acordo, para asinar novo convenio, nin se sometera a arbitraje ou outros.

# 5. MODIFICACIÓN DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## REFORMA LABORAL

- **MODIFICACIÓN DA TRAMITACIÓN DA NEGOCIACIÓN DOS CONVENIOS COLECTIVOS (ARTIGO 89 ET).**
- A comisión negociadora debe constituírse no prazo dun mes.
- A parte receptora da comunicación debía responder á proposta de negociación.
- Ambas partes deben establecer un calendario de negociación.
- **Non se fixan ningún prazo mínimo de inicio das negociacións nin máximo de remate.**

## NORMATIVA ANTERIOR

- **TRAMITACIÓN DA NEGOCIACIÓN DOS CONVENIOS COLECTIVOS (ARTIGO 89 ET).**
- Fixaba o procedemento a seguir en defecto de regulación convencional.
- A comisión negociadora do convenio debía constituírse no prazo dun mes desde a recepción da comunicación.
- A parte receptora da comunicación debía responder á proposta de negociación.
- Debían establecer un calendario de negociación, iniciándose esta no prazo de 15 días desde a constitución da comisión negociadora.
- O prazo máximo de negociación para convenios de duración inferior a 2 anos: 8 meses. Para convenios de duración superior: 14 meses. O cómputo iniciábase desde a perda da vixencia.

# 6. EXTINCIÓN DOS CONTRATOS DE TRABAJO

## REFORMA LABORAL

- **AMPLIACIÓN DA SUSPENSIÓN DA APLICACIÓN DO ARTIGO 15.5 ET.**

Reduciuse a suspensión acordada en agosto de 2011, da aplicación do artigo 15.5 ET. Porén, mantense suspendida até o 31 de decembro de 2012.

- **ELIMINACIÓN DA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA NOS DESPEDIMENTOS OBXECTIVOS COLECTIVOS POR RAZÓN ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS OU DE PRODUCCIÓN (ARTIGO 49.1, I ET).**

- Elimínase a obriga de obter autorización administrativa nos despedimentos colectivos.

- **MODIFICACIÓN DO PROCEDIMENTO DE DESPEDIMENTO COLECTIVO DO ARTIGO 51 ET E DAS CAUSAS DO DESPEDIMENTO INDIVIDUAL ECONÓMICO, ORGANIZATIVO OU DE PRODUCCIÓN.**

- Xustifícase por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

- Son causas económicas: cando os resultados da empresa desprendían situación negativa, como existencia de perdas actuais ou previstas, diminución persistente do nivel de ingresos ou vendas. **A diminución será persistente se se produce durante 3 trimestres consecutivos.**

## NORMATIVA ANTERIOR

- **SUSPENSIÓN DA APLICACIÓN DO ARTIGO 15.5 ET.**

A aplicación da transformación en indefinidos daqueles traballadores que traballasen durante 24 meses nun período de 30 meses, mediante 2 ou máis contratos temporais, do artigo 15.5 ET viña estando en suspenso desde o 31 de agosto de 2011, até o 31 de agosto de 2013.

- **AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA NOS DESPEDIMENTOS OBXECTIVOS COLECTIVOS POR RAZÓN ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS OU DE PRODUCCIÓN (ARTIGO 49.1, I ET).**

- Previase como causa de extinción do contrato o despedimento colectivo fundado nas causas indicadas, se había autorización administrativa para o mesmo.

- **DESPEDIMENTO COLECTIVO (ARTIGO 51 ET).**

- Xustificábase en razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

- Eran causas económicas: cando os resultados da empresa desprendían situación negativa, como existencia de perdas actuais ou previstas, diminución persistente do nivel de ingresos, que podan afectar á viabilidade da empresa ou a mantemento do volume de emprego.



# 6. EXTINCIÓN DOS CONTRATOS DE TRABAJO

## REFORMA LABORAL

- Causas técnicas: cambios nos medios ou instrumentos de produción.
- Causas organizativas: cambios nos sistemas e métodos de traballo do persoal.
- Causas produtivas: cambios na demanda dos produtos ou servizos a colocar no mercado.
- A modificación destas causas para os despedimentos colectivos, afecta tamén aos individuais, abeirados nos mesmos tipos.
- O despedimento colectivo debe ir precedido de período de consultas, pero non é necesaria autorización administrativa para o despedimento.
- A autoridade laboral velará pola efectividade do período de consultas, podendo realizar advertencias e recomendacións. Nunca paralizacións nin suspensións.
- Finalizado período de consultas con acordo: comunicación do mesmo á autoridade laboral.
- Sen acordo: a empresa tomará a decisión final sobre o despedimento, que notificará á autoridade laboral, aos representantes e aos traballadores/as. Mediando un mínimo de 30 días desde apertura consultas.

## NORMATIVA ANTERIOR

- a empresa debía acreditar os resultados e xustificar a razoabilidade da medida para manter ou favorecer posición competitiva no mercado.
- Causas técnicas: cambios nos medios ou instrumentos de produción.
  - Causas organizativas: cambios nos sistemas e métodos de traballo do persoal.
  - Causas produtivas: cambios na demanda dos produtos ou servizos a colocar no mercado.
  - O despedimento colectivo precisaba de autorización administrativa.

# 6. EXTINCIÓN DOS CONTRATOS DE TRABAJO

## REFORMA LABORAL

- Os representantes dos traballadores/as terán prioridade de permanencia e poderán establecerse outras prioridades para colectivos específicos.
- Cabe impugnación polos representantes/as traballadores/as (mediante un procedemento especial, con causas taxadas) tamén pola autoridade laboral, se considera que houbo fraude, dolo, coacción ou abuso. Tamén a entidade xestora das prestacións de desemprego, se considera que houbo fraude.
- Cando afecte a máis de 50 traballadores/as deberá ofrecer recolocación externa a través de empresas de recolocación, mediante plan de mínimo 6 meses, que inclúa medidas de formación e orientación profesional, etc. non para empresas en concurso. O incumprimento desas medidas poderá dar lugar a reclamación de cumprimento polos traballadores/as.
- Mantense a indemnización, para despedimentos obxectivos procedentes, de 20 días de salario p
- O FOGASA terá responsabilidade directa de **8 días** da indemnización dos traballadores/as **indefinidos** de empresas de menos de 25.

## NORMATIVA ANTERIOR

- a empresa debía acreditar os resultados e xustificar a razoabilidade da medida para manter ou favorecer posición competitiva no mercado.
- Causas técnicas: cambios nos medios ou instrumentos de produción.
- Causas organizativas: cambios nos sistemas e métodos de traballo do persoal.
- Causas produtivas: cambios na demanda dos produtos ou servizos a colocar no mercado.
- O despedimento colectivo precisaba de autorización administrativa.
- O período de consultas debía versar sobre as causas motivadoras do expediente, posibilidades de evitar ou reducir efectos e medidas para atenuar consecuencias.
- Establecíase unha indemnización, para despedimentos obxectivos procedentes, de 20 días de salario por ano de servizo, cun límite de 12 mensualidades.
- O FOGASA tiña responsabilidade directa do 40% da indemnización dos traballadores/as de empresas de menos de 25.

# 6. EXTINCIÓN DOS CONTRATOS DE TRABAJO

## REFORMA LABORAL

- **INTRODUCCIÓN DE DESPEDIMENTOS POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS OU DE PRODUCCIÓN, NO SECTOR PÚBLICO (dispo. Adincional 20ª ET):**
  - Sinálase que as entidades que forman parte do sector público poderán acollerse a esta modalidade de despedimento.
  - Causas económicas: Insuficiencia orzamentaria sobrevida e persistente para o financiamento dos servizos públicos correspondentes. Será persistente se a insuficiencia orzamentaria se produce durante 3 trimestres consecutivos.
  - Resto causas: igual sector privado.
- **REDUCCIÓN E SUSPENSIÓN DE XORNADA NO SECTOR PÚBLICO:**
  - Poderá facerse só se os organismos se financian maioritariamente con ingresos obtidos como contrapartidas de operacións de mercado.

## NORMATIVA ANTERIOR

# 6. EXTINCIÓN DOS CONTRATOS DE TRABAJO

## REFORMA LABORAL

- **MODIFICACIÓN DESPEDIMIENTO POR FALLA DE ADAPTACIÓN A MODIFICACIÓN (ARTIGO 52.B) ET)**
- Establécese a obriga de ofrecer ao traballador/a un curso para adaptarse ás modificacións, con carácter previo ao despedimento
- **MODIFICACIÓN DESPEDIMIENTO OBXECTIVO POR AUSENTISMO (ARTIGO 52.D) ET)**
- Mantéñense as porcentaxes de ausencia ao traballo que xustifican o despedimento, pero elimínase o límite mínimo de abstentismo na totalidade do cadro de persoal.
- **MODIFICACIÓN DA CUALIFICACIÓN DO DESPEDIMIENTO OBXECTIVO (ARTIGO 54.4 ET).**
- O despedimento considérase procedente, se se acredita a causa e se cumpríron os requisitos de forma. En caso contrario, será improcedente.
- **MODIFICACIÓN DO DESPEDIMIENTO IMPROCEDENTE (ARTIGO 56.1 ET).**
- O despedimento improcedente dará lugar a que o empresario teña que optar entre abonar indemnización de 33 días por ano, límite de 24 mensualidades, ou readmisión. Só deberá pagar salarios de tramitación se opta pola readmisión.
- Se o despedimento é representante legal ou sindical, sempre terá dereito a salarios de tramitación.

## NORMATIVA ANTERIOR

- **DESPEDIMIENTO POR FALLA DE ADAPTACIÓN A MODIFICACIÓN (ARTIGO 52.B) ET)**
- **DESPEDIMIENTO OBXECTIVO POR AUSENTISMO (ARTIGO 52.D) ET)**
- Xustificábase o despedimento se o traballador/a se ausentaba, aínda xustificadamente (agás certas causas), no 20% das xornadas nun período de 2 meses consecutivos, ou de 25% en catro meses descontinuos, nun período total de 12 meses; sempre que o índice total de abstentismo da empresa se situase no 2,5%.
- **CUALIFICACIÓN DO DESPEDIMIENTO OBXECTIVO (ARTIGO 54.4 ET).**
- O despedimento considerase improcedente se non se acredita a concorrencia da causa ou se incumpren requisitos de forma.
- **DESPEDIMIENTO IMPROCEDENTE (ARTIGO 56.1 ET).**
- O despedimento improcedente daba lugar a que o empresario debese optar entre indemnización de 45 días de salario por ano, límite 42 mensualidades ou a readmisión. En ambos casos, debía abonar salarios de tramitación.

# 6. EXTINCIÓN DOS CONTRATOS DE TRABAJO

## REFORMA LABORAL

- Os contratos subscritos antes da entrada en vigor terán unha indemnización de 45 días por ano até o día 10 de febreiro de 2012 e de 33 días por ano desde o 11 de febreiro de 2012. O tope máximo serán 720 días, agás que o cálculo anterior á entrada en vigor fose superior. Neste caso o tope máximo serán 42 mensualidades.
- Elimínase o despedimento “expres”. Porén, téñase en conta que se o operario/a reclama, a empresa pode optar pola indemnización, sen ter que abonar salarios de tramitación nese caso.

## NORMATIVA ANTERIOR

- Permittíase o despedimento “expres”, é dicir, a posibilidade de limitar os salarios de tramitación mediante o recoñecemento da improcedencia do despedimento e consignación xudicial da indemnización correspondente, nas 48 horas seguintes ao despedimento.

# 7. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR E PERSOAL. VACACIÓNS

## REFORMA LABORAL

- **MODIFICACIÓN PERMISOS/REDUCIÓNS XORNADA POR LACTACIÓN (ARTIGO 37.4 ET).**
  - Agora son titulares ambos proxenitores, pero só poderá ser exercido por un deles se ambos traballan.
  - Deberá preavisarse con 15 días de antelación ou a que se estableza en convenio, agás forza maior, da data de inicio e fin do permiso/redución.
- **MODIFICACIÓN REDUCIÓN XORNADA POR COIDADADO DE MENOR A CARGO OU FAMILIAR MAIOR OU PERSOA CON DISCAPACIDADE (ARTIGO 37.5 ET)**
  - Especificase que o dereito á redución é sobre a xornada **diaria**, impedindo, por tanto, a alteración da distribución da xornada, a acumulación da redución en días completos, etc.
- **MODIFICACIÓN VACACIÓNS (ARTIGO 38.4 ET).**
  - O traballador/a que estivera en IT e non puidera gozar as vacacións no ano natural, poderá facelo unha vez remate a IT, sempre que non transcorreran máis de 18 meses desde o final do ano que as orixinaran.

## NORMATIVA ANTERIOR

- **PERMISOS/REDUCIÓNS XORNADA POR LACTACIÓN (ARTIGO 37.4 ET).**
  - A titular do dereito era a muller, aínda que se prevía que tamén o puidese gozar o pai, no caso de que ambos proxenitores traballasen.
- **REDUCIÓN XORNADA POR COIDADADO DE MENOR A CARGO OU FAMILIAR MAIOR OU PERSOA CON DISCAPACIDADE (ARTIGO 37.5 ET)**
  - A redución establecíase sobre a xornada, posibilitando a alteración da distribución da xornada, a acumulación da redución en días completos, etc.
- **VACACIÓNS (ARTIGO 38 ET).**
  - Non había previsión legal respecto da perda das vacacións por causa de IT, distinta da maternidade ou lactación, pero víñase aplicando xurisprudencialmente o dereito ao goce das vacacións por tal causa, unha vez producida a alta médica.