



R.D.: LABORAL (INFORMES) 159/2012.

CIRCULAR LABORAL 2/2012. Asignación de “CLAVE A” a determinados asuntos con ocasión de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Instrucciones para las abogacías del Estado en algunas materias reguladas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.

En el último mes se han publicado las siguientes normas legales que inciden sustancialmente en la gestión de las relaciones laborales del sector público estatal: el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad; la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.

Este Centro directivo, tras mantener reuniones con la D.G. de Función Pública y la D.G. de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, ofrece en la presente Circular unas pautas generales a las distintas abogacías del Estado que permitan garantizar la unidad de doctrina en la aplicación de las materias más relevantes de las citadas normas legales en materia de personal. Solamente deberá elevarse la consulta prevista en la Instrucción 3/2010, sobre identificación y tratamiento de asuntos relevantes en el ámbito de la abogacía del Estado y actuación procesal y consultiva de los abogados del Estado, cuando existan dudas en relación con los criterios y pautas de actuación de esta circular o se trate de casos no contemplados en la misma.

I. REAL DECRETO-LEY 20/2012, DE 13 DE JULIO, DE MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y DE FOMENTO DE LA COMPETITIVIDAD.

1. Asignación de “clave A” a determinados asuntos.

En cumplimiento de la citada Instrucción de la Abogacía General del Estado núm. 3/2010, se asigna “CLAVE A” a todos los aspectos consultivos y contenciosos que puedan producirse en las materias que se enumeran a continuación.



Los abogados del Estado coordinadores de la asistencia jurídica prestada a las entidades en virtud de convenio de asistencia jurídica deberán elevar consulta a este Centro directivo antes de firmar su informe definitivo con la finalidad de evitar conflictos de intereses con los órganos competentes en estas materias del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Con el fin de facilitar la gestión del conocimiento, al registrar en REGES los procedimientos sobre las cuestiones referidas en la presente Circular, las abogacías del Estado utilizarán el ALIAS "RDL 20/2012".

1.1. Régimen de incompatibilidades de pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y percepciones similares (art. 1 y disposición transitoria 2ª del Real Decreto ley 20/2012).

La expresión "*pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquier otra percepción económica prevista con ocasión del cese en cualquier cargo, puesto o actividad en el sector público*" no incluye el llamado complemento de "alto cargo" regulado en el artículo 33.2º de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, por cuanto no tiene naturaleza de pensión indemnizatoria ni de pensión compensatoria. Se trata de una norma especial que regula el complemento de destino que corresponde a los funcionarios que han sido "altos cargos", en los términos y condiciones previstas en dicho artículo, incrementando el complemento de destino que corresponda al funcionario hasta igualarlo con lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales de cada año para los directores generales y que se genera, no por el cese, sino con ocasión del reingreso al servicio activo.

Esta misma regla debe aplicarse a las normas especiales que, en las restantes entidades previstas en el artículo 2.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, puedan establecer complementos que no tengan naturaleza de pensión indemnizatoria ni de pensión compensatoria generados con ocasión del cese, sino que se limiten a compensar el reingreso del trabajador cesado a su puesto de trabajo ordinario.

1.2. Paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público (arts. 2 a 6 Real decreto-ley 20/2012).

La supresión de la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 se caracteriza por su universalidad, ya que afectará a todo el personal laboral (alta dirección, sometido a convenio y no acogido a convenio que no tenga la consideración de alto cargo) y con contrato mercantil del sector público



definido en el artículo 22.uno de la Ley 2/2012, de 20 de junio (con la salvedad establecida en el art. 2.6º del Real Decreto- ley 20/2012)

En la expresión legal *“resto de los conceptos retributivos que integran tanto la paga extraordinaria como la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de diciembre”* no se incluyen las cantidades abonadas en concepto de dirección por objetivos u otros *“incentivos al rendimiento”* basados en sistemas que permiten evaluar a través de indicadores medibles el desempeño superior de los empleados públicos conectado con los objetivos de la organización.

No existe un derecho de los trabajadores afectados para imponer a sus empresas que la reducción de la paga extraordinaria de diciembre se ejecute de forma prorrateada entre las nóminas pendientes de percibir en el ejercicio 2012 a partir de la entrada en vigor del Real Decreto ley 20/2012, aunque queda abierta la posibilidad de que así lo acuerde la Administración competente o que pueda pactarse mediante la negociación colectiva.

Procederá la reducción íntegra de la paga extraordinaria de diciembre de 2012, y no en proporción al tiempo ya trabajado en el momento en que entró en vigor esta medida (15 de julio de 2012).

En las liquidaciones practicadas antes del día 15 de julio de 2012 como consecuencia de la finalización de contratos temporales de trabajo, o con motivo u ocasión del cese o la baja del personal funcionario o laboral, no procederá exigir reintegro alguno a los afectados como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012. Si por cualquier circunstancia el citado personal funcionario o laboral hubiera pasado a tener con posterioridad al 15 de julio de 2012 una nueva relación jurídica con la Administración, tampoco podrá practicarse compensación o exigir reintegro alguno por las cantidades que fueron abonadas con ocasión de la liquidación de su anterior relación antes de la entrada en vigor de la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012.

Aunque el artículo 2.4 del Real Decreto ley 20/2012 prevé que las cantidades derivadas de la supresión de la paga extraordinaria y de las pagas adicionales de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de acuerdo con lo dispuesto en este artículo se destinarán en ejercicios futuros a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, debe tenerse en cuenta que, de momento en año 2012, el artículo 22.3º de la LPGE vigente prohíbe realizar este tipo de aportaciones.



1.3. Suspensión o modificación por parte de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas del cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público con base en el artículo artículo 32 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) [artículo 7 y disposición adicional segunda del Real Decreto ley 20/2012).

Con esta previsión normativa se podrá extender para el personal laboral una posibilidad que ya estaba prevista en el artículo 38.10 del EBEP con respecto a los pactos y acuerdos del personal funcionario.

Esta suspensión o modificación de pactos colectivos supone una clara excepción a la doctrina del Tribunal Supremo (por todas la sentencia de la sala de lo social de 14 de octubre de 2008, RJ 2008\7166) que ha negado sistemáticamente la aplicabilidad de la cláusula "*rebus sic stantibus*" para los convenios colectivos estatutarios, y solamente podrá utilizarse -con los requisitos definidos por la ley- por los "*órganos de gobierno de las Administraciones Públicas*", entendiéndose por tales los que aparezcan definidos en su normativa reguladora (en el ámbito de la Administración General del Estado la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y la Ley 6/1997, de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración general del Estado, en adelante LOFAGE). Por lo tanto, no podrá utilizarse esta suspensión o modificación por la Administración y restantes entidades que integran el sector público cuando actúan como empresarios (es decir, como parte firmante del acuerdo, y no en su calidad de "órgano de gobierno"), pues como señala con total rotundidad la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Supremo de 8 octubre 2009 (RJ 2010\1132) los actos de la Administración, cuando actúa como empresario, no están sujetos al derecho administrativo, sino al derecho laboral.

1.4. Modificación de los artículos 48 y 50 del EBEP (artículo 8 y disposición transitoria primera del Real Decreto ley 20/2012).

El artículo 8 tres del Real Decreto ley desplaza la regla general del artículo 16 para establecer una regla especial que restringe la modificación que realiza en los arts. 48 y 50 al ámbito de aplicación del EBEP, más restringido que el sector público definido en el artículo 22.uno de la LPGE para 2012, por lo que ~~se~~ quedarán suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las



mismas a las que resulte de aplicación el EBEP. Quedará excluido el personal laboral de las entidades jurídico-privadas del sector público a las que se refiere la disposición adicional primera del EBEP (como sociedades mercantiles estatales y fundaciones públicas del Estado), salvo que en dichas entidades se hubiera pactado libremente la sumisión al mismo.

Además, la regla de la disposición transitoria primera del Real Decreto ley 20/2012 implica que la modificación operada en los arts. 48 y 50 del EBEP en materia de vacaciones y días de asuntos particulares, días adicionales a los días de libre disposición o de similar naturaleza, no se aplicará a los derechos que, por tales conceptos, correspondan al año 2012 en su totalidad (por ejemplo, a las vacaciones del año 2012 que deba disfrutar un trabajador en 2013 al haberse encontrado de baja por I.T.), que se regirán por la legislación que estaba vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto ley 20/2012.

1.5. Prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, organismos y entidades dependientes de las mismas y órganos constitucionales (artículo 9, disposición adicional 18ª y disposición transitoria 15ª del Real Decreto ley 20/2012).

La regulación de la prestación económica en la situación de incapacidad temporal no afecta a todo el sector público, al quedar desplazada la regla general del artículo 16 por la regla especial contenida en el artículo 9 (en especial el apartado 7º) y en la disposición adicional 18ª y la disposición transitoria 15ª del Real Decreto ley 20/2012, que en todo momento hablan de "*Administraciones Públicas, organismos y entidades dependientes de las mismas y órganos constitucionales*" para delimitar su ámbito de aplicación. En un sentido estricto y desde el punto de vista del régimen jurídico aplicable, no se pueden identificar los conceptos "Administración Pública" (definida en el caso de la Administración General del Estado por el artículo 2.2º de la Ley 6/1997, de 14 de abril, que reitera lo dispuesto para todas las Administraciones Públicas en el artículo 3.4º de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, que coincide sustancialmente con el ámbito de aplicación del EBEP) y "sector público estatal" (definido en la actualidad en los artículos 2 y 3 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y en el artículo 22.uno de la LPGE para 2012).

Por lo tanto, quedan excluidas del ámbito de aplicación de esta nueva regulación las personas jurídico-privadas que no son entidades de Derecho público pero que forman parte del sector público estatal, como las sociedades mercantiles estatales o las fundaciones estatales.



1.6. Reducción de créditos y permisos sindicales (artículo 10 y disposición final octava del Real Decreto ley 2/2012).

La reducción de créditos y permisos sindicales se caracteriza, como la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012, por su universalidad, ya que afectará a todo el sector público definido en el artículo 22. uno de la Ley 2/2012, de 20 de junio.

Ahora bien, aunque dejarán de tener validez y surtir efectos todos los Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos que en esta materia hayan podido suscribirse y que excedan del contenido delimitado en el artículo 9 del Real Decreto ley 20/2012, las empresas deberán notificar a los afectados y a las organizaciones sindicales a las que pertenecen la modificación operada; en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, estas son las generales (retribuciones, jornada, horario, etc.) de su puesto o categoría (en el caso de que no exista RPT o catalogo) por las que vienen percibiendo sus retribuciones ya que, en estos casos, no se produce un reingreso en tanto que siempre han estado en servicio activo y tenían una dispensa de trabajo en función de un permiso reflejado en el artículo 37.3.e) del Estatuto de los Trabajadores o en el artículo 48.1.c) del Estatuto del Empleado Público.

Aunque el artículo 10 deja a salvo en su párrafo tercero los acuerdos que, *“exclusivamente en el ámbito de las Mesas Generales de Negociación”* puedan establecerse, en el caso de las restantes entidades excluidas del ámbito de aplicación del EBEP esta salvedad debe aplicarse a las comisiones negociadoras válidamente constituidas que puedan alcanzar pactos colectivos estatutarios en esta materia que respeten los principios de *“legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia”* del artículo 33 del EBEP.

2. Otras cuestiones de interés: Medidas en relación con los trabajadores de las empresas de servicios contratadas por la Administración y nueva regulación de la reclamación al Estado de salarios de tramitación.

2.1. Medidas en relación con los trabajadores de las empresas de servicios contratadas por la Administración (disposición adicional primera del Real Decreto ley 20/2012).

Continuando la evolución iniciada por la Circular laboral 2/2007 de este Centro directivo en materia de cesión ilegal, cuyo contenido fue incorporado



posteriormente en la Resolución de las Cortes Generales 27 de octubre de 2010 (BOE 18 de enero de 2011), aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en relación con la Moción sobre la necesidad de evitar los riesgos de que los trabajadores de las Empresas de Servicios contratadas por la Administración, por las condiciones en que se desarrolla la actividad contratada, se conviertan en Personal Laboral de la Administración en virtud de sentencias judiciales, la disposición adicional primera del Real Decreto ley 20/2012 da un paso más para evitar que las restricciones que se imponen desde hace años por las distintas LPGE en el capítulo I para controlar el gasto público en materia de personal puedan quedar sin efecto por una indebida ejecución de las encomiendas de gestión y contratos administrativos de servicios amparados en los capítulos II y VI.

De ahí que se imponga a los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1º del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, la obligación de dictar antes del 31 de diciembre de 2012 unas instrucciones que garanticen en su aplicación práctica la correcta ejecución de los servicios externos que hubieran contratado, de manera que quede clarificada la relación entre los gestores de la Administración y el personal de la empresa contratada, evitando, en todo caso, actos que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral, sin perjuicio de las facultades que la legislación de contratos del sector público reconoce al órgano de contratación en orden a la ejecución de los contratos.

Estas instrucciones, al constituir una exigencia legal y tener vocación de generalidad, evitarán los riesgos de declaraciones judiciales de despido nulo al finalizar los servicios contratados, pues no constituirán en ningún caso una represalia hacia las personas contratadas en los servicios externalizados (incluso cuando ya hubieran presentado alguna reclamación denunciando fraude de ley en la ejecución de los servicios contratados), al estar encaminadas a buscar una actuación de la Administración más ajustada a la legalidad, restaurando las irregularidades que puedan detectarse (en este sentido pueden verse la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 28 de febrero de 2011, AS 2011\1465, y la sentencia del Tribunal Constitucional núm. 298/2005, de 21 noviembre, , FD 4º último párrafo, referencia Aranzadi RTC 2005\298).

Por otra parte, el párrafo segundo de la disposición adicional primera del Real Decreto ley 20/2012 establece que *"En el supuesto de que en virtud de sentencia judicial los trabajadores de las empresas se convirtieran en personal laboral de la Administración, el salario a percibir será el que corresponda a su clasificación profesional de acuerdo con el convenio*



colectivo aplicable al personal laboral de la Administración, siendo necesario informe favorable de los órganos competentes para hacer cumplir las exigencias de las leyes presupuestarias". Los abogados del Estado alegarán esta norma en los casos en que una persona denuncie la existencia de fraude de ley en la ejecución de una relación que no se ha formalizado como laboral (contratos administrativos de servicios, contratos civiles, mercantiles, etc.), exigiendo el dato del salario ajustado a la legalidad presupuestaria tanto al recabar los antecedentes del organismo demandado como en el acto del juicio [al exigir este dato el artículo 107.a) de la Ley 36/2011, de 11 de octubre, reguladora de la jurisdicción social].

2.2. Nueva regulación de la reclamación al Estado de salarios de tramitación (disposición final 12ª y disposición transitoria 7ª del Real Decreto ley 20/2012).

La nueva redacción que se da al apartado 1º del artículo 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores amplía de 60 a 90 días el plazo que debe transcurrir entre la fecha en que se presentó la demanda y la sentencia que declare la improcedencia del despido. Esta reforma será de aplicación a los expedientes de reclamación al Estado de salarios de tramitación en los que no haya recaído sentencia firme de despido a la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto-ley.

II. LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL.

La reciente Ley 3/2012 de 6 de julio no se limita a reproducir el texto del anterior Real Decreto ley 37/2012 (cuyo contenido fue analizado en la Circular laboral de este Centro directivo 1/2012), sino que introduce novedades como consecuencia de su tramitación parlamentaria.

Acompañamos con la presente Circular un anexo con todas las novedades y cambios introducidos por la Ley 37/2012, de 6 de julio, en comparación con el Real Decreto ley 3/2012, destacando dos materias concretas: jubilación obligatoria por razón de edad y prioridad de permanencia del personal laboral fijo en caso de despido colectivo.

1. Jubilación obligatoria por razón de edad pactada en convenio colectivo.

Se ha dado una nueva redacción a la disposición adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, relativa a las "cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad



ordinaria de jubilación”, para declarar que *“Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas”*.

La jubilación por razón de edad pactada en convenios colectivos del sector público ha sido analizada por este Centro directivo en varias circulares laborales que finalizaron con la Circular laboral 2/2010, al dar cuenta en la misma de la nueva doctrina del Tribunal Supremo que rechazó la validez de la jubilación forzosa por razón de edad pactada en el Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

Este rechazo de las cláusulas de jubilación forzosa pactadas en convenio colectivo se aplica tras el Real Decreto ley 20/2012 a todo el sector público y privado, por lo que no podrá jubilarse forzosamente por este motivo a los trabajadores.

Los abogados del Estado advertirán a los gestores de personal no solo de la improcedencia de obligar a una persona a jubilarse por este motivo, sino también de la grave irresponsabilidad que supone entregar una comunicación en tal sentido a un trabajador que ostente el derecho a optar en caso de despido entre readmisión o indemnización [lo que sucederá cuando así se haya pactado en su contrato, en el convenio colectivo aplicable, cuando sea representante unitario de los trabajadores (artículo 56.4º y 68.c del ET), delegado sindical del artículo 10.3º de la L.O. de Libertad Sindical, o trabajador adscrito a los servicios de prevención o delegado de prevención (arts. 30.4º y 37.1º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), por cuanto estaríamos ante un despido claramente improcedente en el que, como ya ha sucedido en varias ocasiones, el trabajador podría optar por percibir una indemnización de elevada cuantía para acto seguido pasar a cobrar su pensión de jubilación.

2. Prioridad de permanencia del personal laboral fijo en caso de despido objetivo y colectivo.

La Ley 372012 añade un último párrafo a la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores para establecer que en caso de despido objetivo del artículo 52.c) o de despido colectivo del artículo 51 *“Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior”*.



Se trata de una opción que tiene carácter facultativo para la empresa (de ahí que se utilice la expresión “*cuando así lo establezcan*”). Ahora bien, si la empresa decide voluntariamente pactar esta prioridad de permanencia, los abogados del Estado advertirán a los gestores de personal que antes de seleccionar a un trabajador en un despido colectivo del artículo 51, deberán comprobar si se trata de un trabajador que ostenta la cualidad de personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, pues en tal caso tendría prioridad de permanencia en la empresa que, en caso de ser incumplida, daría lugar a la nulidad del despido acordado (artículo 124 último párrafo de la Ley reguladora de la jurisdicción social).

Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad constituyen una de las piedras angulares que permiten configurar el estatuto de cualquier empleado público en España (sea laboral, funcionario o estatutario), y que ha de respetarse siempre so pena de nulidad. Por consiguiente, cuando exista una norma que regule el procedimiento de selección, deberá aplicarse la misma. En este sentido conviene traer a colación el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que prueba el Reglamento General de Ingreso de Personal de la Administración, Provisión de Puestos y Promoción, cuyo título II se ocupa de la “selección del personal laboral”, resultando de aplicación en virtud de su artículo 1 a la Administración General del Estado y sus Organismos autónomos). Si no hay una norma legal directamente aplicable, deberán respetarse siempre los citados principios constitucionales, que resultan igualmente garantizados por el EBEP (arts. 13.2º y 55), la LOFAGE para las entidades públicas empresariales (artículo 55.2.b), por los artículos 19 y 23 de la Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias estatales para la mejora de los servicios públicos, por el artículo 46.4º de la Ley de Fundaciones para las fundaciones del sector público estatal y por la disposición adicional 1ª del EBEP antes citada para todas las restantes entidades del sector público estatal. De ahí que el Tribunal Supremo haya declarado también aplicables estos principios para sociedades mercantiles estatales, como por ejemplo Correos y Telégrafos S.A. (STS 11 de abril de 2006, RJ 2006\2394) o la Corporación RTVE (STS de 19 de enero de 2009, RJ 2009\1619). Y lo mismo ha sucedido con el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su sentencia de 22 de diciembre de 2009 (JUR 2010\68116) para la sociedad mercantil estatal Agencia EFE.

Incluso cuando nos encontremos ante contratación de personal laboral, deberá tenerse en cuenta que en materia de contratación pública, aunque en principio el artículo 4.1.a) de la Ley de Contratos del Sector Público incluye a la relación de servicio de los funcionarios públicos y los contratos regulados en la legislación laboral entre los “negocios y contratos excluidos”



de su ámbito de aplicación, el apartado 2º del mismo precepto establece que *“los contratos, negocios y relaciones jurídicas enumerados en el apartado anterior se regularán por sus normas especiales, aplicándose los principios de esta Ley para resolver las dudas y lagunas que pudieran presentarse”*. Estos principios son los enumerados en artículo 1 de la Ley: libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos, y de asegurar, en conexión con el objetivo de estabilidad presupuestaria y control del gasto, una eficiente utilización de los fondos.

III. LEY 2/2012, DE 29 DE JUNIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2012.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 establece las siguientes novedades en materia de gastos de personal que afectan, a diferencia de lo que sucedía con las leyes de presupuestos de años anteriores, a las personas jurídico-privadas que no son entidades de Derecho público pero que forman parte del sector público estatal, como las sociedades mercantiles estatales, las fundaciones estatales y los consorcios estatales creados mediante convenios de colaboración.

En la definición del sector público del artículo 22.uno incluye a todas las sociedades mercantiles públicas, esto es, sin excluir -como hacían las leyes anteriores- a las que no perciban aportaciones de cualquier naturaleza con cargo a los presupuestos públicos o con cargo a los presupuestos de los entes o sociedades que pertenezcan al sector público destinadas a cubrir déficit de explotación.

Estas sociedades, por tanto, están sujetas a la congelación salarial y a la prohibición de realizar aportaciones a planes de empleo ni contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación durante 2012.

Para las sociedades mercantiles públicas la disposición adicional vigésima tercera de la LPGE establece que no podrán proceder a la contratación de nuevo personal, salvo las contrataciones que respondan a convocatorias iniciadas en ejercicios anteriores o que resulten obligatorias en el marco de programas o planes plurianuales que estén en ejecución a la entrada en vigor de la LPGE 2012. Sólo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, podrán llevar a cabo contrataciones temporales de conformidad con los criterios e instrucciones que, previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, se dicten por el accionista mayoritario de las respectivas sociedades. Una regla casi idéntica, aunque más restringida (al no exceptuar las

contrataciones que respondan a convocatorias iniciadas en ejercicios anteriores o que resulten obligatorias en el marco de programas o planes plurianuales que estén en ejecución a la entrada en vigor de la LPGE) se establece en la disposición adicional vigésimo quinta de la LPGE para las fundaciones del sector público y los consorcios participados mayoritariamente por las administraciones y organismos que integran el sector público,

El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas determinará, para las sociedades mercantiles estatales, para las fundaciones del sector público estatal y para los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal, la forma y el alcance del procedimiento de autorización de la masa salarial tres del artículo 27.

La disposición adicional septuagésima primera de la LPGE para 2012 establece que la jornada general de trabajo del personal del sector público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin que las modificaciones de jornada que se lleven a efecto como consecuencia del establecimiento de esta medida puedan suponer incremento retributivo alguno. Esta disposición adicional establece también que queda suspendida la eficacia de las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes en los entes, organismos y entidades del sector público que contradigan lo previsto en esta disposición. Por lo tanto, cuando la empresa comunique a los afectados y, en su caso, a sus representantes legales, la incidencia de la nueva jornada general de trabajo, deberá también expresar las concretas condiciones de trabajo en las que se desarrollará la prestación de servicios tras la citada suspensión de las normas anteriores en materia de jornada, abriendo un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores para intentar negociar en todo o en parte estas nuevas condiciones de trabajo.

Lo que se remite para su conocimiento.

Madrid, 26 de julio de 2012.



EL SUBDIRECTOR GENERAL DE
LOS SERVICIOS CONTENCIOSOS.

Fdo.: Fernando Irurzun Montoro.

SR. ABOGADO DEL ESTADO-JEFE.

**ANEXO. PRINCIPALES CAMBIOS INTRODUCIDOS POR LA LEY 3/2012,
DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL
MERCADO LABORAL, EN RELACIÓN CON EL TEXTO DEL REAL
DECRETO LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO.**

**I. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS
TRABAJADORES (CAPÍTULO I).**

| Tema | Descripción de la modificación | artículo |
|-----------------------------------|--|---|
| Intermediación laboral | <p>En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes las empresas de trabajo temporal deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en la condición de empresa de trabajo temporal o de agencia de colocación.</p> <p>La autorización administrativa para operar como empresa de trabajo temporal se concederá por los órganos competentes de las Comunidades Autónomas o de la Administración General del Estado, en el caso de Ceuta y de Melilla.</p> <p>La solicitud de autorización presentada conforme a lo previsto en este artículo se resolverá en el plazo de tres meses siguientes a su presentación. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa dicha solicitud se entenderá estimada.</p> <p>La autoridad laboral competente para conceder la autorización administrativa llevará un Registro de las Empresas de Trabajo Temporal autorizadas.</p> <p>Se tipifica como infracción muy grave en la</p> | <p>Arts. 1, 2.2º, 4.2º y 4.1º Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal; disp. adicional 16ª Ley 3/2012</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | <p>LISOS ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.</p> | |
| <p>Contrato para la formación y el aprendizaje</p> | <p>Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.</p> <p>El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.</p> <p>Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato suscrito en el marco de las acciones y medidas establecidos en la letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.</p> <p>En caso de que el contrato se hubiera</p> | <p>Art. 11.2º ET y disp. 19.2º ET; art. 3 Ley 3/2012</p> |

| | | |
|---|---|----------------------|
| | <p>concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.</p> <p>Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.</p> <p>La impartición de la formación deberá justificarse a la finalización del contrato.</p> <p>Las reducciones previstas en el artículo 3 de la Ley 3/2012 no serán de aplicación en los contratos para la formación y el aprendizaje cuando se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidos en la letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, incluyendo los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.</p> | |
| <p>Promoción y formación profesional en el trabajo</p> | <p>En el permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo la formación debe estar vinculada a la actividad de la empresa, y podrá acumularse por un período de hasta cinco años (antes eran 3 años). El derecho se entenderá cumplido en todo caso</p> | <p>Art. 23.3º ET</p> |



| | | |
|--|---|--|
| | cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en este derecho la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. | |
|--|---|--|

II. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO (CAPÍTULO II LEY 3/2012).

| Tema | Descripción de la modificación | artículo |
|---|---|--|
| Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores | <p>No podrá establecerse un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.</p> <p>Estos contratos gozarán de los incentivos fiscales contemplados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. Para la aplicación de estos incentivos la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el</p> | Art. 4 y disp. transitoria 9.2º Ley 3/2012 |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos. No se considerarán incumplidas la obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.</p> <p>El trabajador contratado bajo esta modalidad podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, la prestación de desempleo que tuviera reconocida y que estuviera pendiente de percibir en la forma y con los requisitos que se señalan.</p> <p>Este contrato podrá realizarse hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento.</p> | |
|--|---|--|



III. MEDIDAS PARA FAVORECER FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO (CAPÍTULO III LEY 3/2012).

| Tema | Descripción de la modificación | artículo |
|---|--|-------------------|
| Tiempo de trabajo | <p>Se eleva al 10 % la jornada irregular que podrá distribuir la empresa a lo largo del año en defecto de pacto.</p> <p>El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella</p> | Art. 34.2º ET |
| Conciliación vida personal, familiar y laboral | <p>El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.</p> <p>A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.</p> | Art. 34.8º ET |
| Movilidad geográfica | <p>Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico</p> | Art. 40.3º.ter ET |

| | | |
|--|--|----------------------|
| | <p>o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.</p> | |
| <p>Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</p> | <p>Se definen las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.</p> <p>Impugnada judicialmente la medida, si se declara injustificada, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el período de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas.</p> | <p>Art. 47.1º ET</p> |

| | | |
|-------------------------------------|---|---|
| <p>Negociación colectiva</p> | <p>Causa de la inaplicación del convenio (disminución persistente de los "ingresos ordinarios" en comparación con el año anterior).</p> <p>El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.</p> <p>Se recoge de forma expresa que el convenio de empresa podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior.</p> <p>Se establece un plazo máximo de 1 año para que deje de tener efecto la ultraactividad de los convenios, frente a los 2 años recogidos en el RD-Ley 3/2012. De esta forma, se limita todavía más el plazo para negociar el nuevo convenio.</p> <p>En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el "Boletín Oficial del Estado" o, en función del ámbito territorial del mismo, en el "Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma" o en el "Boletín Oficial" de la provincia correspondiente.</p> | <p>Arts. 82.3º, 84.2º, 86.3º y 90.3º ET</p> |
|-------------------------------------|---|---|



II. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL (CAPÍTULO IV LEY 3/2012).

| Tema | Descripción de la modificación | artículo |
|-----------------------------|---|---------------------------------|
| Contratos temporales | Matiza, en relación con la transitoria suspensión del artículo 15.5 del ET, que el plazo de suspensión no computará en ningún caso a partir de 31 de diciembre de 2012, fecha en la que nuevamente entra en juego la regla de los 24 meses. Es decir, desde 31 de agosto de 2011 hasta 31 de diciembre de 2012, se para el contador del cálculo de los 24 meses. | Art. 5 Real Decreto-Ley 10/2011 |
| Despidos colectivos | <p>Es causa económica la disminución persistente de los "ingresos ordinarios" si durante tres trimestres consecutivos su nivel de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.</p> <p>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 en los términos que reglamentariamente se determinen</p> <p>El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del</p> | Art. 51 ET |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>plazo máximo señalado para dicho período.</p> <p>La Autoridad Laboral recupera un poco de protagonismo, ya que podrá realizar durante el período 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. de tal forma que si ambas partes acuerdan su mediación en el conflicto, podrá establecerse un arbitraje vinculante.</p> <p>En casos de fuerza mayor, la resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.</p> <p>La autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.</p> | |
| <p>Despidos por causas económicas, técnicas,</p> | <p>Se añade que tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de</p> | <p>Disposición adicional vigésima ET</p> |

| | | |
|---|---|---------------|
| organizativas o de producción en el sector público | igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior | |
| Despido objetivo por falta de adaptación del trabajador | Se añade que 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. | Art. 52.b) ET |
| Despido objetivo por absentismo | Se exige un nuevo criterio para el despido por absentismo: que las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, 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 por ciento de las jornadas hábiles. Además, no se computaran a estos efectos como faltas de asistencia las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave. | Art. 52.d) ET |
| Extinción por causas objetivas de determinados contratos en las entidades sin ánimo de lucro | En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación | Art. 52.e) ET |

| | | |
|---------------|---|---------------|
| | para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate. Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo. | |
| FOGASA | En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, se añade que 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. | Art. 33.8º ET |

III. MODIFICACIONES DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL (CAPÍTULO V LEY 3/2012).

| Tema | Descripción de la modificación | artículo |
|--|--|------------------------|
| Competencia objetiva del TSJ y de la AN | Se añade que conocerán en única instancia de los procesos de oficio previstos en la letra b) del artículo 148 de esta Ley y de los procesos de impugnación de las resoluciones administrativas recaídas en los procedimientos previstos en el apartado 7 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del | Arts. 7.a) y 8.1º LRJS |

| | | |
|---|--|------------------------------|
| | <p>Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de conformidad con lo previsto en el artículo 151 de esta Ley, en función de que el acuerdo o acto administrativo impugnado extiendan o no sus efectos a un ámbito territorial no superior al de una Comunidad Autónoma.</p> | |
| Acumulación | <p>Se introducen nuevas reglas para los procesos iniciados a instancias de la autoridad laboral o en las demandas de impugnación de un acto administrativo que afecte a una pluralidad de interesados.</p> | <p>Arts. 31 y 32.3º LRJS</p> |
| Procedimiento de despidos colectivos | <p>Se añade que cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.</p> <p>Se adiciona que la impugnación podrá fundarse en que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.</p> <p>Se permite que el empresario interponga demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva cuando no hubiere sido impugnada en plazo por la autoridad laboral o por los representantes de los trabajadores.</p> <p>La presentación de la demanda por los representantes de los trabajadores o por el empresario suspenderá el plazo de caducidad</p> | <p>Art. 124 LRJS</p> |

| | | |
|---|--|------------------|
| | <p>de la acción individual del despido.</p> <p>Si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantease demanda de oficio de conformidad con lo previsto en el artículo 148.b) de esta Ley, se suspenderá ésta hasta la resolución de aquél. En este supuesto, la autoridad laboral estará legitimada para ser parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o por el empresario. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio pendiente de resolución.</p> <p>Se acorta el plazo para señalar el juicio, al establecer que la misma resolución de admisión a trámite, el secretario judicial señalará el día y la hora en que haya de tener lugar la celebración del acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los quince días siguientes a la admisión a trámite de la demanda.</p> <p>Se elimina que el despido pueda ser declarado nulo por “fraude, dolo, coacción o abuso de derecho”. En los restantes casos de nulidad, la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta Ley.</p> | |
| Impugnación de actos de las Administraciones | Se regulan las consecuencias de la sentencia que deje sin efecto una resolución | Art. 151.11 LRJS |

| | | |
|--|--|------------------|
| Públicas | administrativa en virtud de la cual se hubieren producido extinciones de la relación de trabajo derivadas de fuerza mayor. | |
| Procedimiento de oficio | Se contempla la impugnación por la autoridad laboral competente de los acuerdos de suspensión, reducción de la jornada o extinción a que se refieren el artículo 47 y el apartado 6 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando apreciara en su conclusión fraude, dolo, coacción o abuso de derecho o cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que la decisión extintiva de la empresa pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo. | Art. 148.b) LRJS |
| Recurso de casación ordinario | Se añade que en todo caso serán recurribles en casación las sentencias dictadas en procesos de impugnación de la resolución administrativa recaída en los procedimientos previstos en el apartado 7 del artículo 51 del ET (fuerza mayor). | Art. 206.1º LRJS |
| Ejecución de sentencias dictadas en conflictos colectivos | El artículo 247 será aplicable a los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social, estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160, así como a las sentencias firmes u otros títulos ejecutivos | Art. 247.2º LRJS |

| | | |
|--|---|--|
| | sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de carácter colectivo. | |
|--|---|--|

III. OTRAS MATERIAS REGULADAS EN LAS DISPOSICIONES ADICIONALES DE LA LEY 3/2012.

| Tema | Descripción de la modificación | artículo |
|---|--|-----------------------------------|
| Despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público | Se añade que tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior | Disposición adicional vigésima ET |
| Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos | Se regulan las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de carácter tripartito y paritario. | Disp. adicional 5ª ET |
| Contratos mercantiles y de alta dirección del sector público | Se añade que lo dispuesto en el apartado dos; apartado cuatro, número dos, y apartado cinco de la disposición adicional octava será de aplicación a los entes, consorcios, sociedades, organismos y fundaciones que conforman el sector público autonómico y local. | Disp. adicional 8ª Ley 3/2012 |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Evaluación de determinadas materias y otras medidas de bonificación o apoyo</p> | <p>Servicio del hogar familiar.</p> <p>Bonificaciones por nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos.</p> <p>Medidas de apoyo a la prolongación del período de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería.</p> <p>Actualización y revisión de la regulación del régimen de las empresas de inserción.</p> <p>Evaluación de las medidas adoptadas en el mercado de trabajo para hacer frente a la crisis y al desempleo.</p> <p>Evaluación continuada de las políticas activas.</p> <p>Racionalización de horarios.</p> | <p>Disp. adicionales 10^a, 11^a, 12^a, 13^a, 14^a, 15^a y 17^a Ley 3/2012.</p> |
|---|---|--|

IV. OTRAS MATERIAS REGULADAS EN LAS DISPOSICIONES FINALES DE LA LEY 3/2012.

| Tema | Descripción de la modificación | artículo |
|--|---|--|
| <p>Despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.</p> | <p>Se establece como requisito que sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores (antes eran 500 trabajadores).</p> <p>Será exigible la aportación cuando la empresa proceda a la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo que afecten a trabajadores de cincuenta o más años con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos trabajadores, cualquiera que sea la causa de la extinción del contrato de trabajo, siempre que no haya</p> | <p>Disp. adicional 16^a de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.</p> |

| | | |
|---|---|----------------------------------|
| | <p>transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo derivada de la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo y la extinción del contrato de cada trabajador.</p> <p>En todo caso, para el cálculo de la aportación económica se tomará en cuenta el importe de las cantidades realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal a que se refiere el apartado 2, durante los períodos de aplicación de medidas de regulación temporal de empleo previos a la extinción de los contratos, incluidos, en su caso, los que pudieran corresponder en concepto de reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3.c).</p> | |
| <p>Jubilación obligatoria por razón de edad pactadas en convenios colectivos</p> | <p>Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.»</p> | <p>Disp. adicional 10ª ET</p> |
| <p>Modificaciones en la LGSS</p> | <p>Se incorpora un nuevo apartado 3 en la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con las reglas para cotizar las horas extraordinarias realizadas por trabajadores contratados a</p> | <p>Disp. final 5ª Ley 3/2012</p> |

| | | |
|-----------------------------------|--|----------------------------------|
| | <p>tiempo parcial.</p> <p>Se da nueva redacción a la disposición adicional quincuagésima cuarta en materia de complementos a mínimos para pensiones contributivas.</p> <p>Se da nueva redacción a la letra b) del apartado 1 y al apartado 4 del artículo 140 (pensiones de incapacidad permanente y jubilación)</p> | |
| Modificaciones en la LISOS | <p>Se sanciona:</p> <p>No informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia y a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3 y 15.7 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, sin acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 41 o en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor sin acudir a los procedimientos establecidos en los artículos 51 y 47 del Estatuto de los</p> | <p>Disp. final 6ª Ley 3/2012</p> |



| | | |
|--|--|--|
| | Trabajadores. | |
| Modificación de la Ley del IRPF | Aclarar el tratamiento en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de las indemnizaciones por despido, como consecuencia de las diversas modificaciones introducidas por la reforma laboral. | Disp. final 11 ^a Ley 3/2012 |
| Bonificaciones a determinados colectivos | Se modifican las bonificaciones por la contratación de víctimas del terrorismo, víctimas de violencia de género o violencia doméstica y trabajadores en situación de exclusión social | Disp. final 14 ^a Ley 3/2012 |
| Derechos laborales de las víctimas del terrorismo | Para las víctimas del terrorismo se regulan los derechos a la reordenación de su tiempo de trabajo y a la movilidad geográfica, | Disp. final 14 ^a Ley 3/2012 |
| Ley de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad | El Gobierno, en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de esta Ley, remitirá a las Cortes Generales un Proyecto de Ley de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad, con el fin de establecer un nuevo sistema de promoción que ayude a la creación y mantenimiento del empleo de calidad de estas personas, previa consulta a las Comunidades Autónomas, a los interlocutores sociales y a las asociaciones más representativas de las personas con discapacidad y sus familias. | Disp. final 16 ^a Ley 3/2012 |
| Modificación Ley del Impuesto sobre Sociedades. | Se regulan deducciones por creación de empleo para entidades que contraten a través de un contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores en los condiciones que se señalan. | Disp. final 17 ^a Ley 3/2012 |