

MEMENTO EXPERTO
FRANCIS LEFEBVRE

Reforma
Laboral

(RDL 3/2012)

ACTUALIZADO A 28 DE MARZO DE 2012

Memento Experto Reforma Laboral
es una obra colectiva realizada por
iniciativa y bajo la coordinación de
Ediciones Francis Lefebvre

Han intervenido en su realización:
Departamento de Derecho Laboral de
Baker & McKenzie

© EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE, S. A.
Santiago de Compostela, 100. 28035 Madrid. Teléfono: (91) 210 80 00. Fax: (91) 210 80 01
www.efl.es
Precio: 55,12 € (IVA incluido)
ISBN: 978-84-15446-08-8
Depósito legal: M-13339-2012

Colección Reforma Laboral 2012:

Precio Colección: 127,30 € (IVA incluido)
ISBN Colección: 978-84-15446-11-8
– Memento Experto Reforma Laboral 2012 (RDL 3/2012)
– Memento Experto Nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011; RDL 3/2012)
– Memento Experto Acuerdos de Empresa (Instrumentos de Regulación Flexible de las Relaciones Laborales)

Impreso en España
por Printing'94
Puerto Rico, 3. 28016 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

PLAN GENERAL

PRÓLOGO.	Una nueva dinámica para nuestras relaciones laborales	
CAPÍTULO I.	Medidas tendentes a favorecer la empleabilidad del trabajador	100
CAPÍTULO II.	Nuevas medidas en materia de contratación	500
CAPÍTULO III.	Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas	1000
CAPÍTULO IV.	Modificaciones introducidas en materia de despido individual	2000
CAPÍTULO V.	Despidos colectivos	2500
CAPÍTULO VI.	Suspensiones de contrato o reducciones de jornada temporales por causas económicas, técnicas organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor	3000
CAPÍTULO VII.	Modificaciones en la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS)	3500
CAPÍTULO VIII.	Modificaciones introducidas en materia de negociación colectiva	4100
CAPÍTULO IX.	Medidas de apoyo, bonificaciones y reducciones a la Seguridad Social y otros beneficios	5000
CAPÍTULO X.	Modificaciones introducidas en materia de conciliación de vida laboral y familiar	5500
CAPÍTULO XI.	Modificaciones introducidas en sectores específicos	6000
CAPÍTULO XII.	Modificaciones en las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	6500
CAPÍTULO XIII.	Alcance de la derogación normativa	7000
ANEXOS		9000

Principales abreviaturas

ANC	Acuerdo Interconfederal para la Negociación colectiva
art.	artículo/s
BE	Banco de España
BOE	Boletín Oficial del Estado
CCAA	Comunidades Autónomas
CCAA	Comunidades Autónomas
Circ	Circular
Const	Constitución Española
derog	derogado/a
DGTr	Dirección General del Trabajo
Dir	Directiva
disp.adic.	disposición adicional
disp.derog.	disposición derogatoria
disp.final	disposición final
disp.trans.	disposición transitoria
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público (L 7/2007)
EDJ	El Derecho. Jurisprudencia
ETT	Empresas de Trabajo Temporal
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
FROB	Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria
IT	Incapacidad Temporal
L	Ley
LCon	Ley Concursal (L 22/2003)
LGSS	Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 1/1994)
LIRPF	Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (L 35/2006)
LO	Ley Orgánica
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical (LO 11/1985)
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)
modif	modificado/a
OM	Orden Ministerial
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto-Ley
RDLeg	Real Decreto Legislativo
redacc	redacción
Resol	Resolución
Resol	Resolución
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
TCO	Tribunal Constitucional
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea
unif.doctrina	Unificación de doctrina

PRÓLOGO

Una nueva dinámica para nuestras relaciones laborales

La reciente aprobación de la nueva reforma laboral mediante el RDL 3/2012 ha supuesto un importante cambio en nuestras normas laborales. Su contenido no se limita a unos simples retoques estéticos –como ocurrió con la de 2011–, sino que abre unas nuevas dinámicas de flexibilidad que propiciarán un cambio de la **cultura de negociación** en el seno de las empresas. Sin llegar a ser rupturista con el espíritu del Estatuto de los Trabajadores no nos cabe duda alguna que estamos ante la reforma con más entidad de los últimos años. Sin alcanzar los niveles de desregulación del mundo anglosajón, la reforma nos acerca a aquellos países europeos que gracias a la **flexibilidad** interna en la vida de las empresas mejor han capeado los envites de la crisis. Por tanto, si algo tuviera que destacar de la misma, sería el esfuerzo por flexibilizar unas relaciones laborales excesivamente rígidas y responsables, al menos en parte, de la masiva destrucción de empleo padecida por nuestra sociedad. Una inmensa mayoría de expertos, tanto nacionales como internacionales, coincidían en el diagnóstico de que la rigidez de nuestras leyes no dejaba para nuestras empresas otra vía de adaptación a los ciclos económicos más que la de los despidos fáciles, pero muy costosos, mientras que la norma y la cultura comercial de otros países europeos había abierto las puertas a diferentes y eficaces vías de adaptación, a las que ahora se acerca la norma española.

La reforma aborda diversos aspectos de nuestras instituciones laborales, pero básicamente se agrupan en una serie de capítulos titulados por la pretensión de sus contenidos. Así, el primero de ellos contempla una serie de medidas para favorecer la **empleabilidad** de los trabajadores y el siguiente sobre el fomento de la **contratación indefinida** y medidas diversas para favorecer la creación de empleo. El tercero trata de favorecer la **flexibilidad interna** en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo, y los restantes persiguen alcanzar un mercado de trabajo más eficiente y reducir su dualidad laboral, abordar y precisar las causas objetivas para la **extinción de los contratos** y proponer diversas modificaciones a la regulación de la **jurisdicción social**. Todos sus contenidos concretos serán analizados exhaustivamente a continuación.

En el presente libro, los expertos de nuestra firma Baker analizarán el contenido de la nueva norma desde un enfoque eminentemente práctico, válido tanto para la mirada del profesional del derecho del trabajo como para la consulta del gestor de Recursos Humanos, del experto en relaciones laborales, o del simple interesado. Bucearemos por el interior de la norma y descubriremos las distintas posibilidades que la nueva legislación permite tanto para empresarios como trabajadores. Estamos muy orgullosos del trabajo realizado por nuestros abogados que han logrado, con un evidente esfuerzo de **claridad y precisión**, convertir esta obra en un documento extraordinariamente útil para navegar en la nueva realidad laboral que se empieza a vislumbrar, que nos acerca a Europa y de la que esperamos, una vez que finalice el ciclo recesivo, que se convierta en generadora de más y mejor empleo.

Manuel Pimentel Siles

CAPÍTULO I

Medidas tendentes a favorecer la empleabilidad del trabajador

100

ÍNDICE	
A. Habilitación de las ETT como agencias de colocación	105
1. Concepto y evolución normativa de la regulación de las agencias de colocación	110
2. Concepto y evolución normativa de la regulación de las ETTs	125
3. Alcance de la reforma	135
Diferencias entre Agencias de colocación y ETTs antes del 12-2-2012	140
Modificaciones introducidas por el RDL 3/2012	150
B. Nuevos derechos de formación de los trabajadores	170
1. Formación: derecho individual de todos los trabajadores	175
Derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo	175
Permiso retribuido de formación	180
Cuenta de formación	185
Cheque formación	190
Bonificaciones para la contratación	195
Suspensiones de contrato o reducciones de jornada	200
Despidos colectivos	205
Despido individual por falta de adaptación a las modificaciones técnicas	210
2. Modificaciones en el subsistema de formación profesional para el empleo	215
Participación en el diseño y planificación del subsistema	215
Participación en la ejecución de planes de formación	220
Participación en subvenciones para la financiación de planes de formación dirigidos a trabajadores ocupados	225
Acciones formativas de carácter prioritario	230
C. Aplicación del programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores desempleados	235
1. Características del contrato	240
2. Destinatarios del programa	245

A. Habilitación de las ETT como agencias de colocación

(ET art.16.3 –modif RDL 3/2012 art.1.1–; L 14/1994 art.1 y 2.1.b –modif RDL 3/2012 art.1.2 y 3–; L 56/2003 art.21bis.2 y disp.adic.2ª –modif RDL 3/2012 art.1.4 y 5–)

El RDL 3/2012 habilita a las ETTs a actuar como agencias de colocación. Según la exposición de motivos de la norma, esta habilitación ha tenido su origen en la insuficiencia mostrada en la gestión de la colocación de trabajadores por parte de los **Servicios públicos de empleo**. El conocimiento del mercado de trabajo por parte de las ETTs puede, de este modo, ser mejor aprovechado para un funcionamiento más eficiente del mercado de trabajo, ya que desde este momento las ETTs no vienen obligadas a contratar al trabajador para cederlo a una empresa usuaria, sino que pueden limitarse a proporcionar **información** sobre posibles candidatos a empresas con voluntad de incorporarlos a su plantilla bajo cualquier **modalidad contractual**, incluida la de naturaleza indefinida.

105

1. Concepto y evolución normativa de la regulación de las agencias de colocación

110 Las agencias de colocación son **entidades públicas o privadas**, con o sin ánimo de lucro, que autorizadas por los servicios públicos de empleo realizan actividades de **intermediación laboral**, bien como colaboradoras de éstos, bien de forma autónoma pero coordinada por los mismos. Asimismo, pueden desarrollar actuaciones relacionadas con la **búsqueda de empleo**, tales como orientación, información profesional y selección de personal.

115 Evolución normativa Tradicionalmente en el ordenamiento jurídico español, se habían reservado al Estado los procesos de intermediación y colocación de trabajadores. A partir de finales de 1993, y a raíz del RDL 18/1993, medidas urgentes de fomento de la ocupación, y posteriormente a través de la L 10/1994, de medidas urgentes de fomento de la ocupación, se legalizaron las **agencias privadas de colocación**, si bien en el art.1.2 se especificaba la **prohibición de ánimo de lucro** en estas agencias.

De acuerdo con la exposición de motivos de la L 10/1994, el cambio normativo tendente a la legalización de las agencias de colocación privada se justificó teniendo en cuenta que los servicios públicos de empleo no podían abarcar la totalidad de las cada vez más complejas y diversificadas ofertas de empleo, cuya respuesta adecuada requería la máxima **especialización** y **proximidad** a las fuentes de empleo.

En la práctica, las agencias privadas de colocación sin fines lucrativos no tuvieron todo el desarrollo que se esperaba. La mayoría de las existentes son **públicas** (entidades locales y universidades), y las de **carácter privado** han sido creadas por entidades tales como sindicatos, asociaciones empresariales o colegios profesionales.

120 Posteriormente, primero a través del RDL 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y posteriormente a través de la L 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se eliminó la **prohibición del ánimo de lucro** en las agencias de colocación, si bien se mantuvo la obligación de garantizar la gratuidad de los servicios prestados a los trabajadores. En aquel contexto, el legislador entendió que la regulación de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro permitiría complementar la actividad de los servicios públicos de empleo.

El RDL 3/2012 ha venido a mantener esta habilitación del ánimo de lucro en las agencias privadas de colocación, dando un paso más adelante, permitiendo la actividad de agencia privada de colocación a las ETTs, que tradicionalmente y desde la promulgación de la L 14/1994, de Empresas de Trabajo Temporal, tenían prohibido realizar otra actividad que no fuera la de contratar trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas.

2. Concepto y evolución normativa de la regulación de las ETTs

125 Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con **carácter temporal**, trabajadores por ella contratados. Con la entrada en vigor del RDL 3/2012 las empresas de trabajo temporal pueden, además, actuar como **agencias de colocación**

130 Evolución normativa Paralelamente a la legalización de las agencias de colocación privadas, el mencionado RDL 18/1993 y, posteriormente la L 10/1994, procedieron a derogar el entonces vigente art.43 ET, en el sentido de habilitar la **cesión de**

trabajadores a otra empresa, si bien esta actividad sólo podía realizarse a través ETTs debidamente autorizadas (L 10/1994 art.2). La justificación era buscar un mercado de trabajo más transparente y operativo.

La regulación de las ETTs se produjo por medio de la L 14/1994, de Empresas de Trabajo Temporal. Siguiendo con la dinámica de la L 10/1994, se defendía por el legislador la **regulación de la actividad de las ETTs** por entenderse que su actuación, de ser desarrollada de forma debidamente controlada, podía canalizar un volumen muy importante de empleo que exigía inmediatez en el repuesta, sobre todo en el **sector servicios**, y en el que los mecanismos tradicionales parecían haber fracasado.

A través del RDL 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y, posteriormente a través de la L 35/2010 se procedió a trasponer la Dir 2008/104/CE al ordenamiento español. Ello supuso que se revisaran algunas de las **restricciones** que se venían aplicando a las empresas de trabajo temporal.

Finalmente a través del RDL 3/2012, se ha venido a ampliar las **competencias** de las ETTs, posibilitando que las mismas operen también como agencias de colocación, ya que hasta entonces, como se había indicado, tenían prohibido realizar otra actividad que no fuera la de contratar trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas.

3. Alcance de la reforma

Desde el 12-2-2012 (RDL 3/2012), todas las ETTs que hayan sido autorizadas de acuerdo a lo dispuesto en su normativa reguladora, la L 14/1994 y el RD 4/1995, pueden operar como **agencias de colocación**.

135

Diferencias entre agencias de colocación y ETTs con anterioridad al 12-2-2012 La puesta en contacto de ofertas y demandas para el empleo de empresas que tienen un puesto de trabajo que cubrir con aquellas personas que quieren acceder a un puesto de trabajo, para que pudiera considerarse verdadera intermediación, solo puede realizarse a través de **sujetos públicos** o **especialmente autorizados**.

140

Sin embargo, la realidad social era que una parte de las actividades tendentes a la colocación, si bien con **particularidades** que los diferenciaba de la actividad de intermediación laboral, venía siendo realizada por otro tipo de órganos o entidades, entre los que destacaban las ETTs.

Las ETTs, aunque compartían similitudes con las agencias de colocación, tenían importantes **diferencias**:

145

Diferencias con anterioridad al 12-2-2012 (RDL 3/2012)	Agencias de Colocación	ETTs
Actividad	Intermediación laboral en sentido estricto	Contratación de trabajadores para su posterior cesión temporal a una empresa usuaria
Restricción en la actividad	La agencia de colocación puede realizar actividades distintas de las propias de la intermediación	La ETT solo podía poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados

Diferencias con anterioridad al 12-2-2012 (RDL 3/2012)	Agencias de Colocación	ETTs
Necesidad cubierta	La agencia pone en contacto al trabajador y a la empresa, sin tener en cuenta el tiempo de duración del contrato de trabajo que ellos pueden acordar.	La ETT cubría necesidades temporales de trabajo
Contratación	La agencia no contrata, sino que selecciona al trabajador y lo pone en contacto con la empresa interesada para que ambos estipulen el contrato	La ETT es la que contrata al trabajador para ponerlo luego a disposición de la empresa usuaria. La ETT se relaciona con la empresa usuaria mediante un contrato de puesta a disposición de carácter civil o mercantil

150 Modificaciones introducidas por el RDL 3/2012 Los aspectos sobre los que se han producido los cambios son fundamentalmente los siguientes:

- operatividad inmediata de las ETTs como agencias de colocación (RDL 3/2012 disp.trans.1ª modif RDL 3/2012 art.1.3);
- modificación de la regulación de la autorización administrativa previa (L 56/2003 art.21.bis.2 modif RDL 3/2012 art.1.4);
- sujeción de las ETTs a la normativa de empleo (L 56/2003 disp.adic.2ª modif RDL 3/2012 art.1.5).

155 Operatividad inmediata de las ETTs como Agencias de colocación (RDL 3/2012 disp.trans.1ª modif RDL 3/2012 art.1.3) Para garantizar la operatividad inmediata de la habilitación de las ETTs para operar como Agencias de colocación, se ha introducido la figura de la «**declaración responsable**». Esta medida viene a liberar de la preceptiva autorización administrativa que exige la L 56/2003, de empleo.

Según la modificación introducida, aquellas ETTs, que tengan intención de actuar como agencias de colocación, deberán **comunicar al SEPE** –mediante una declaración responsable– que reúnen los requisitos establecidos por la Ley de Empleo, y su normativa de desarrollo. Con esta declaración, se podrá empezar a operar como agencia de colocación.

En tanto a las ETTs que estén operando no les sea facilitado su número de autorización como agencia de colocación, harán constar su **número de autorización como ETT** en su publicidad, ofertas de servicios de reclutamiento y selección de trabajadores, colocación, orientación y formación profesional y recolocación.

Pese a que la reforma no se pronuncia expresamente sobre ello, y con la redacción dada al ET art.16.3 modif RDL 3/2012 art.1.1 y a la L 14/1994 art.1 modif RDL 3/2012 art.1.2 podría llegar a entenderse lo contrario, entendemos que de la nueva redacción de la L 56/2003 disp.adic.2ª modif RDL 3/2012 art.1.5, se derivaría la obligación de que paralelamente a la mencionada «declaración responsable», estas ETTs tengan que presentar la correspondiente solicitud para obtener **autorización administrativa** para operar como agencias de colocación, cuyo régimen también ha sido modificado.

160 Modificación de la regulación de la autorización administrativa previa (L 56/2003 art.21.bis.2 modif RDL 3/2012 art.1.4) Con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma, la L 56/2003 exigía a las agencias de colocación obtener **autorización** del servicio público de empleo. Dependiendo del ámbito de actuación de la agencia de colocación, la **competencia** para expedir la autorización la ostentaba bien el SEPE, para agencias de colocación que operaran a nivel de más de una CCAA, bien el órgano equivalente al SEPE en la respectiva CCAA, si la actuación de la agencia de colocación iba quedar circunscrita a este ámbito de actuación.

Previamente a la entrada en vigor del RDL 3/2012, la **falta de notificación** suponía la desestimación de la solicitud por entender la norma que operaba silencio negativo. La norma justificaba la medida, restrictiva de derechos, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

Desde el 12-2-2012 (RDL 3/2012), se ha eliminado el silencio negativo como consecuencia a la falta de notificación de resolución expresa de la administración. Ello supone que, actualmente, la **falta de pronunciamiento** expreso de la administración en el plazo máximo del procedimiento va a suponer la **estimación** de la autorización para operar como agencia de colocación. Asimismo, a la par que se ha introducido esta modificación, se ha eliminado de la norma la alusión a la finalidad de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

Sujeción de las ETTs a la normativa de Empleo (L 56/2003 disp.adic.2ª modif RDL 3/2012 art.1.5)

Las ETTs que decidan operar como agencias de colocación quedan sometidas tanto a la regulación de las ETTs (L 14/1994), como a la L 56/2003 de empleo y a sus disposiciones de desarrollo. Pese a permitirse el ánimo de lucro en la actividad de agencia privada de colocación, la normativa hace hincapié en la obligación de las agencias de colocación de garantizar a los trabajadores la **gratuidad** de los servicios de colocación.

165

B. Nuevos derechos de formación de los trabajadores

(RDL 3/2012 art.2, 7.4, 13 y 18)

El RDL 3/2012 contiene numerosas menciones a los derechos de formación de los trabajadores. De acuerdo con la exposición de motivos, la finalidad principal es la de garantizar una formación profesional orientada al **aprendizaje permanente** de los trabajadores y potenciar la formación profesional como un derecho individual del trabajador.

170

1. Formación: derecho individual de todos los trabajadores

Derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo (ET art.4.b y 23 –modif RDL 3/2012 art.2.1 y 3–) La nueva redacción del ET especifica que dentro del derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo está incluida la **formación** dirigida a la adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo

175

Asimismo se ha introducido un desarrollo más concreto del derecho contenido en el mencionado ET art.4.b). En este sentido se establece que este tipo de formación va a correr **a cargo de la empresa**. Sin embargo se aclara que la empresa puede obtener a tal efecto **créditos** destinados a la formación. Finalmente, el mencionado apartado contiene un inciso final en el que se recoge el mandato de considerar el tiempo invertido en formación en todo caso como tiempo de **trabajo efectivo**

Permiso retribuido de formación (ET 23.3 modif RDL 3/2012 art.2.3) Todos los trabajadores que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa tienen el derecho a disfrutar de un permiso retribuido de **20 horas anuales de formación** vinculada a su puesto de trabajo. El permiso puede ser acumulable por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se debe fijar de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

180

PRECISIONES La redacción del artículo puede dar lugar a dudas de **interpretación**, tales como:

1) No queda claro si en el supuesto de que el trabajador **cambie de puesto de trabajo**, si devengaría un nuevo permiso de 20 horas. El trabajador podría defender que un cambio en el puesto de trabajo supondría su derecho a disfrutar de otras 20 horas anuales, puesto que las ya disfrutadas correspondían a otro puesto de trabajo.

2) El precepto establece que la concreción del permiso se debe efectuar de **mutuo acuerdo** entre el trabajador y el empresario. Entendemos que el mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario va a ser el caballo de batalla en el disfrute de este derecho. Lo anterior se apoya en que existen al menos dos puntos en los que no siempre va ser fácil llegar a un acuerdo. Uno de ellos sería qué se entiende por formación **vinculada al puesto de trabajo**, ya que es una expresión muy amplia en la que cabe hacer tanto interpretaciones extensivas como restrictivas. Otro, incluso más problemático que el anterior sería el **momento del disfrute**, ya que no se han establecido criterios para que las partes puedan defender sus posiciones. Asimismo tampoco se ha previsto ningún procedimiento específico para solucionar posibles controversias que puedan surgir entre el trabajador y el empresario.

185 Cuenta de formación (RDL 3/2012 art.2.5) Desde el 12-2-2012, cada trabajador tiene asociado a su número de afiliación a la Seguridad Social una cuenta formación que recoge toda la formación recibida por el trabajador a lo largo de su **carrera profesional**. El RDL 3/2012 dispone que la concreción del **funcionamiento** de la cuenta de formación sea desarrollada reglamentariamente, sin haberse establecido una fecha límite para su desarrollo.

Los Servicios Públicos de Empleo van a ser los competentes para efectuar las **anotaciones** pertinentes.

190 Cheque formación (RDL 3/2012 disp.final 3ª) Se crea el cheque formación destinado a **financiar el derecho** individual a la formación de los trabajadores.

La concreción del cheque formación queda sujeta a la evaluación de conveniencia de la misma que haga el Gobierno tras consultar con los interlocutores sociales.

195 Bonificaciones para la contratación (RDL 3/2012 art.7) Los trabajadores contratados por empresas que transformen sus contratos de **prácticas**, de **relevo** y de **sustitución por anticipación de edad de jubilación**, en contratos indefinidos, deben ser **objetivo prioritario** en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.

200 Suspensiones de contrato o reducciones de jornada (ET art.47 modif RDL 3/2012 art.13) En lo relativo a las acciones de formación durante las suspensiones de contratos o reducciones de jornada no se introduce ninguna modificación. Así, se debe promover en estos supuestos el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su **polivalencia** o incrementar su **empleabilidad**.

205 Despidos colectivos (ET art.51 modif RDL 3/2012 art.18.3) Se modifican las alusiones a la formación en los despidos colectivos. De acuerdo con la exposición de motivos, lo que se pretende es reforzar los elementos sociales que deben acompañar a estos despidos.

Así en la **redacción anterior** del ET art.51.4 se contenía una alusión expresa a la formación de los trabajadores o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, en el periodo de consultas. Asimismo se obligaba a las empresas de 50 o más trabajadores a acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemplara la formación entre otras medidas.

Con la **reforma** se ha mantenido esta alusión, si bien se ha movido desde el apartado cuarto al apartado segundo. Por otra parte, se ha eliminado la obligación de

acompañar a la documentación iniciadora del expediente el **plan de acompañamiento social**.

Actualmente, en el ET art.51.10 –modif RDL 3/2012 art.18.3– se ha incluido una nueva mención. En el mismo se establece la **obligación** de las empresas, que lleven a cabo un despido colectivo de más de 50 trabajadores, de ofrecer a los trabajadores afectados un **plan de recolocación externa** a través de empresas de recolocación autorizadas. La formación profesional debe ser parte del contenido de los planes de recolocación que se ofrezcan a los trabajadores.

Despido individual por falta de adaptación a las modificaciones técnicas 210

(ET art.52.b RDL 3/2012 art.18.4) Se introduce la **obligación del empresario** de ofrecer al trabajador un **curso** dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. Durante la formación, el contrato de trabajo queda en suspenso y el empresario debe abonar al trabajador el salario medio que viniera percibiendo.

Con anterioridad a la entrada en vigor de la nueva reforma, la formación del trabajador era potestativa para la empresa. Además, solo se daba 2 meses de plazo al trabajador para readaptarse.

Para una ampliación sobre la materia ver nº 2115 s.

2. Modificaciones en el subsistema de formación profesional para el empleo

(L 56/2003 art.26.1.c modif RDL 3/2012 art.2.4)

Participación en el diseño y planificación del subsistema Los **centros y entidades de formación** debidamente acreditados pueden participar en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo. 215

Antes del 12-2-2012, solo se preveía expresamente la participación de organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo.

Participación en la ejecución de planes de formación (RD 395/2007 art.24.2 y 3 220

modif RDL 3/2012 disp.final 7ª.1.c y d) Se ha introducido la competencia de los **centros y entidades de formación** debidamente acreditados e inscritos en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación, tanto en el ámbito estatal, como en el ámbito autonómico, para la ejecución de planes de formación mediante convenios suscritos en el marco del Sistema Nacional de Empleo con el Servicio Público de Empleo estatal u órgano o entidad correspondiente en la respectiva Comunidad Autónoma. Con anterioridad a la reforma, solo estaban legitimados legalmente, tanto a nivel estatal como autonómico los agentes sociales.

Participación en las subvenciones para la financiación de planes de formación dirigidos a trabajadores ocupados 225

(OM TAS/718/2001 art.3.1 modif RDL 3/2012 disp.final 8ª) La entrada en vigor del RDL 3/2012 –12-2-2012– ha supuesto, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en sus respectivos ámbitos de actuación, que los centros y entidades debidamente acreditados puedan ser **beneficiarios** de las subvenciones destinadas a la financiación de los planes de formación dirigidos a **trabajadores ocupados**.

Con anterioridad a la reforma, solo podían ser beneficiarios, tanto a nivel estatal como autonómico los agentes sociales.

La introducción de centros y entidades de formación se ha hecho en aras de **corregir ineficiencias en la gestión de recursos**. Se ha defendido que con su participación se va a aumentar la competencia y con ello la eficiencia, ya que se les da acceso a

subvenciones para la financiación de planes de formación que antes estaban reservadas exclusivamente a los agentes sociales.

3. Acciones formativas de carácter prioritario

(RD 395/2007 art.22.3 y 22.4 modif RDL 3/2012 disp.final 7ª.1.a y b)

- 230** El Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las CCAA, cada uno en su respectivo ámbito de competencia, deben **especificar en cada convocatoria** las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las comisiones paritarias sectoriales. Asimismo, las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los **sectores más innovadores**.

C. Aplicación del programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores desempleados

(L 45/2002 disp.trans.6ª –modif RDL 3/2012 art.2.6–; LGSS art.228.4)

- 235** La L 45/2002, de Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad, introdujo el programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores desempleados. Este programa consiste en que las empresas puedan sustituir a trabajadores que estén participando en acciones de formación que estén financiadas por cualquiera de las Administraciones públicas por trabajadores desempleados, **durante el tiempo que dure la formación** de los primeros. La entrada en vigor de la nueva reforma –12-2-2012–, ha supuesto la ampliación de la aplicación del programa y la **obligatoriedad** del mismo para los trabajadores desempleados. Así, el programa ha quedado regulado de la siguiente manera.

1. Características del contrato

- 240** Al contrato celebrado le son de aplicación las normas del **contrato de interinidad**, con las siguientes **particularidades**:
- El **trabajador** desempleado contratado debe percibir la **prestación contributiva** o el **subsidio** por desempleo a que tenga derecho por el 50% de la cuantía durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o del subsidio.
 - El **empresario**, durante el período de percepción de la prestación o subsidio que se compatibiliza, debe abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio por desempleo y el **salario** que le corresponda, siendo asimismo responsable de la totalidad de las **cotizaciones** a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado, incluyendo el importe de la prestación o del subsidio.
 - Para poder beneficiarse del programa, la empresa debe presentar en la oficina de empleo un **certificado** expedido por la Administración pública o entidad encargada.

PRECISIONES La regla general es la **igualdad retributiva** de los trabajadores con contrato de duración determinada respecto a los trabajadores fijos de la empresa, salvo que esté justificado un trato diferenciado por razones objetivas (ET art.15.6; TJCE 13-9-07, asunto C-307/05).

2. Destinatarios del programa

Son todas las **empresas**, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla (antes del 12-2-2012, este programa sólo estaba destinado a empresas con menos de 100 trabajadores).

Asimismo, son beneficiarios todos los **trabajadores desempleados** que perciban prestaciones por desempleo, quienes deben atender el programa de forma obligatoria (antes del 12-2-2012, los trabajadores desempleados podían atender este programa de forma voluntaria, pero ahora se establece el carácter obligatorio del mismo).

245

CAPÍTULO II

Nuevas medidas en materia de contratación

500

ÍNDICE	
A. Modificaciones introducidas en el contrato para la formación y el aprendizaje	515
1. Antecedentes y objeto de la reforma	515
2. Alcance de la reforma	520
Requisitos subjetivos: límites de edad	525
Duración del contrato	530
Posibilidad de formalizar más de un contrato de formación con el mismo trabajador	535
Impartición de la formación por la empresa	540
Régimen transitorio de la actividad formativa y su financiación	542
Ampliación del tiempo efectivo de trabajo	545
Reducciones en cuotas de la Seguridad Social	550
B. Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores	560
1. Objeto de la reforma	560
2. Requisitos	565
3. Supuestos en los que no puede celebrarse el contrato	570
4. Bonificaciones e incentivos fiscales	575
C. Modificaciones introducidas en los contratos a tiempo parcial	580
1. Objeto de la reforma y requisitos básicos del contrato a tiempo parcial	580
Objeto	580
Definición	585
Requisitos básicos	590
2. Alcance de la reforma	595
3. Cotización de las horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial	600
D. Nueva regulación del contrato a distancia (antiguo contrato a domicilio)	610
1. Antecedentes y objeto de la reforma	610
2. Alcance de la reforma: regulación del teletrabajo	620
Definición	625
Requisitos del contrato por el que se establezca el contrato a distancia	630
Derechos de los trabajadores a distancia	635
Obligaciones específicas de los empresarios	640
E. Fin de la suspensión de la limitación a los contratos temporales concatenados	650
1. Antecedentes	650
2. Suspensión temporal de la regla del ET art.15.5	655
3. Alcance de la reforma	657
F. Derogación del contrato para el fomento de la contratación indefinida	665
1. Antecedentes	665
2. Alcance de la reforma	670

En este capítulo se ofrece una visión de las novedades introducidas por la reforma en materia de contratación, las cuales tienen como finalidad principal **fomentar la contratación indefinida**, haciéndola más atractiva, a fin de evitar la excesiva temporalidad y la fuerte dualidad del mercado de trabajo español y favorecer la **creación de empleo**.

Las medidas previstas en el RDL 3/2012 se dirigen especialmente a los **dos colectivos** que están sufriendo con mayor intensidad las consecuencias negativas de la crisis económica:

505