

JOSÉ LUIS GARCÍA BIGOLES  
JOSÉ MARÍA BIGOLES MARTÍN

## La reforma laboral



**Análisis comparativo de las principales modificaciones operadas por el real decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.**

### **1.- El marco de la reforma**

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha introducido importantes modificaciones en el ámbito de las relaciones laborales, sobre la base, confesa, de la insostenibilidad del modelo laboral español y la necesidad de atender, se afirma, a la reclamaciones efectuadas por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación y por los mercados internacionales que contemplan la situación de nuestro mercado de trabajo con enorme desasosiego.

La reforma se afronta al objeto de establecer un marco claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de

---

JOSÉ LUIS GARCÍA BIGOLES es Presidente de la Asociación Internacional de expertos en Derecho de Trabajo «Profesor Alonso Olea» y de Laboral 2000; y JOSÉ MARÍA BIGOLES MARTÍN es presidente de la Asociación Española contra el Acoso Laboral y la Violencia de Género; y vicepresidente de Laboral 2000

trabajo, así como la estabilidad en el empleo que necesita nuestro país, para dotar de equilibrio la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo.

Con este fin, hace pivotar la reforma sobre un concepto acuñado como «*flexiseguridad*», para fomentar la empleabilidad de los trabajadores, reformando aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional; fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, con especial hincapié en promover la contratación por PYMES y de jóvenes; incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo; y, finalmente, favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral, con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo.

Las medidas que se adoptan distinguen claramente cuatro ámbitos de intención.

**El primer bloque** contempla medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores. En éste orden aborda modificaciones respecto a las competencias atribuidas a las empresas de trabajo temporal, el establecimiento de una nueva modalidad de contratación indefinida para la formación y el aprendizaje y el fortalecimiento del derecho a la formación de los trabajadores.

**El segundo bloque** de medidas se dirigen a fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo; para ello se establece una nueva modalidad de contrato indefinido, de apoyo a los emprendedores, para empresas de hasta 50 trabajadores como medida para contrarrestar la mayor incidencia de la crisis en los jóvenes y las PYMES, que representan a la mayor parte del tejido productivo del país. En el mismo ámbito se reforma el contrato de trabajo a tiempo parcial para dotarlo de mayor relevancia en la organización flexible del trabajo y en la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los trabajadores, como mecanismo de redistribución del empleo. También se persigue favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementando las oportunidades de empleo y optimización de la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar a través de la regulación del trabajo a distancia. Por último, se racionaliza el sistema de bonificaciones para la contratación indefinida para dirigir las a las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores, bien por la transformación de

contratos en prácticas, de relevo o de sustitución de la edad por jubilación en contratos indefinidos, o bien por la contratación indefinida, a través de la nueva modalidad contractual de jóvenes de entre 16 y 30 años o parados de larga duración.

**El tercer bloque** de medidas, y el de mayor entidad, pretende favorecer la flexibilidad interna en las empresas y fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa. Para ello, se modifica el tradicional sistema de clasificación profesional que pasa a tener como única referencia el grupo profesional. Por lo que se refiere a las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, se simplifica la distinción entre individuales y colectivas y se incluyen nuevas modificaciones que quedarán amparadas por la norma, básicamente las modificaciones sustanciales de funciones y de estructura y cuantía salarial, que se contemplan como causa de extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a indemnización. Se agilizan mecanismos alternativos a los despidos como la suspensión del contrato de trabajo y reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, mediante la supresión del requisito de autorización administrativa y estableciendo una prórroga del sistema de bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo previsto para estos supuestos. Por último, en materia de negociación colectiva, con el objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa, se aborda una reforma de gran calado que pivota sobre la prioridad que se da al convenio colectivo de empresa, la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor y modificaciones respecto a la aplicación del convenio colectivo en el tiempo.

**El cuarto bloque** contempla medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo referidas, esencialmente, a la extinción del contrato de trabajo; en concreto, en relación con el despido colectivo se suprime la necesidad de autorización administrativa, manteniendo la exigencia de un período de consultas, pero sin exigirse un acuerdo con los representantes de los trabajadores para proceder a los despidos. Se modifica igualmente la tradicional indemnización por despido improcedente, de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, considerada un elemento distorsionador para la competitividad de las empresas, especialmente para la más pequeñas en un momento como el actual de dificultad de acceso a fuentes de financiación, y se generaliza para todos los despidos improcedentes la indemnización de 33 días con un tope de 24 mensualidades. Se introducen otras modificaciones en las normas que aluden a los salarios de tramitación y se modifica el régimen jurídico del Fondo de Garantía Salarial, para limitar el resarcimiento de

parte de las indemnizaciones por extinciones de contratos indefinidos, que tengan lugar en empresas de menos de 25 trabajadores.

**Reformas procesales.** De forma diferenciada se contemplan reformas procesales que obligan a la modificación de la reciente Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, como consecuencia de las operadas en el régimen jurídico sustantivo de la suspensión temporal del contrato, de la reducción temporal de la jornada y del despido colectivo. Se ha creado una nueva modalidad procesal para el despido colectivo que tendrá el carácter de preferente y urgente en que se obligará al empresario a aportar la documentación que justificaría su decisión extintiva en breve plazo para evitar dilaciones indebidas. De igual forma, se han suprimido apartados de otros preceptos que se referían a la autorización administrativa que se exigía hasta ahora en las suspensiones contractuales y reducciones de jornada temporales, así como en los despidos colectivos.

**Otras medidas.** Además de las concretas reglas de aplicación se contienen la previsión de un régimen específico aplicable a los administradores y directivos de entidades de crédito en lo relativo a limitaciones en las indemnizaciones a percibir por terminación de sus contratos; la fijación de límites salariales en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal; las condiciones de disfrute de determinados supuestos de permisos de los trabajadores en materia de conciliación de vida laboral y familiar; la cuenta de formación de los trabajadores; definición de supuestos determinados de protección por desempleo así como la modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, entre otras.

## **2.- Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.**

**2.1.- Empresas de Trabajo Temporal.** Conservando sus actuales competencias, cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados, se les autoriza ahora para actuar como agencias privadas de colocación, siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.

**2.2.- Contrato para la formación y el aprendizaje.** Además del contrato de trabajo en prácticas que podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos

oficialmente reconocidos como equivalentes, el artículo 11.2 ET, contempla el contrato para la formación y el aprendizaje que se potencia ahora con la reforma. El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, potenciando, de esta forma, el empleo juvenil mediante la supresión de las limitaciones de formación que se exigían con anterioridad a la reforma.

Este contrato podrá celebrarse con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas y se amplía la edad máxima para tener acceso a este tipo de contrato que podrá celebrarse con trabajadores menores de 30 años, con carácter temporal, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

Con anterioridad a la reforma se contemplaba una duración máxima de dos años, pudiéndose prorrogar por doce meses más en atención a determinadas necesidades, mientras que ahora se dice que tendrá una duración mínima de un año y máxima de tres.

Otras de las modificaciones se refiere a la posibilidad de utilización reiterada de este tipo de contratación; así, mientras que en la regulación previa se decía que 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, ahora se posibilita esta circunstancia ya que tras agotar un período de formación en una actividad, el trabajador podrá utilizar esta modalidad de contrato en otros sectores.

Otra de las modificaciones se refiere al tiempo de trabajo efectivo, ya que mientras que en la regulación precedente se contemplaba sólo la posibilidad de que el tiempo de trabajo efectivo no podía ser superior al 75% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal, y compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, ahora se dice que el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo y tercer año.

Como medida incentivadora se contemplan reducciones de cuotas para las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012, así como para las empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje.

**2.3.- Formación.** Para potenciar la formación profesional que favorezca el

aprendizaje permanente de los trabajadores y el pleno desarrollo de sus capacidades profesionales, se establece que los trabajadores tendrán derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluyendo ahora la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y que, aquellos con más de un año de antigüedad dispondrán de un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación. El contenido de la actividad formativa debe estar vinculado al puesto de trabajo. Para su control se crea una cuenta de formación en la que se recogerá la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida activa asociada al número de afiliación a la Seguridad Social y se evaluará la conveniencia de crear un cheque formación destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.

### **3.- Medidas dirigidas a fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo.**

**3.1.- Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.** Se establece una nueva modalidad de contrato indefinido para empresas de hasta 50 trabajadores. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito. Aunque le resultará de aplicación general las disposiciones relativas a los contratos, previstas en el ET, lo cierto es que se establece una singularidad ya que se fija que el período de prueba será de un año a diferencia de lo dispuesto en el artículo 14 ET, según el cual en defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

La empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros cuando contrate a su primer trabajador, siempre que tenga menos de 30 años. Los emprendedores que contraten a un trabajador en paro podrán deducirse fiscalmente el 50% de la prestación por desempleo que viniera cobrando el trabajador durante un año. Además, el trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 % de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.

Con independencia de estos incentivos fiscales, las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de empleo darán derecho a distintas bonificaciones en función del colectivo de desempleados que sean contratados, jóvenes, mujeres en sectores donde este colectivo está poco representado y parados de larga duración. Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Para la aplicación de estos incentivos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador

contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.

Por último, es interesante destacar que no podrá concertar este contrato de apoyo a los emprendedores la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y - 5 - despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

**3.2.- Modificación del contrato a tiempo parcial.** La reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial pretende buscar un mayor equilibrio entre flexibilidad y protección social, como mecanismo relevante en la organización flexible del trabajo y en la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los trabajadores. A diferencia de lo previsto en la legislación precedente, artículo 12.4 c) ET, que prohibía expresamente la realización de horas extraordinarias en este tipo de contratos, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios, ahora se modifica esta letra c) para hacer constar que los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada sin que la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias pueda exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Las horas extraordinarias así realizadas computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.

**3.3.- Regulación del trabajo a distancia.** Se regula el trabajo a distancia en que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, así como el derecho a la formación.

**3.4.- Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.** Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, y reúnan una serie de requisitos, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la

Seguridad Social que será superior si se trata de mujeres.

Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

#### **4.- Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas.**

**4.1.- Clasificación profesional y movilidad funcional.** Con el objetivo de fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa y para sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz, se elimina el sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales, previsto en el artículo 22 ET y se establece una única referencia al grupo profesional que agrupará unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Se establece el plazo de un año para que todos los convenios efectúen esa regularización.

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

**4.2.- Tiempo de trabajo.** Si bien el artículo 34.2 ET ya contemplaba la posibilidad de que mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se pudiera establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, ahora se posibilita que la empresa, en defecto de pacto en contrario, pueda distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 % de la jornada de trabajo.

**4.3.- Movilidad funcional.** Se facilita la movilidad funcional, que ahora podrá realizarse en la amplitud del grupo profesional. En la redacción precedente del artículo 39.2 ET, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo era posible si existían, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, en



referencia sólo a las funciones superiores mientras que para las funciones inferiores añadía la exigencia de necesidades perentorias o imprevisibles para la encomienda de las mismas; ahora, se elimina esta exigencia y se igualan los requisitos para ambas.

**4.4.- Movilidad geográfica.** Se modifica la definición de las causas que lo justifican ya que si antes se decía únicamente que el traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, ahora se añade que se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Además de la prioridad de permanencia en los puestos de trabajo de los representantes legales de los trabajadores se introduce como novedad, en el artículo 40.5 ET, que mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

**4.5.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo:** El artículo 41.1 ET establecía que la dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; ahora, tras la reforma se matiza tal justificación al considerar suficientes las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Además, en la misma línea flexibilizadora se suprime ahora la necesidad de justificar que las medidas propuestas contribuyan a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se simplifica la distinción entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas y se incluye una importante novedad al contemplar como posible la modificación sustancial que afecte no sólo al sistema de remuneración, como se señalaba en el artículo 41.1 d) ET, sino también a la propia cuantía salarial.

Por lo que se refiere al procedimiento, se reduce el plazo de preaviso por el empresario de la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, al trabajador afectado y a sus representantes legales, pasando de los 30 días actuales a 15 días. Se mantiene el período de consultas de 15 días para las modificaciones colectivas y se reduce el plazo para que surta efectos la decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, notificada por el empresario a los trabajadores, una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, pasando a ser de los 30 días actuales a los 7 días siguientes a su notificación.

**4.6.- Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativa o de producción o derivadas de fuerza mayor:** Se simplifican los trámites para reducir la jornada de trabajo o suspender el contrato ante situaciones de disminución de la demanda eliminándose la autorización administrativa para llevar a cabo la medida. De forma que el empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción iniciando el procedimiento mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir del cual surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

Si la empresa extingue finalmente los contratos se establece la reposición de las prestaciones de desempleo a los trabajadores afectados de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan determinadas condiciones.

**4.7.- Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y la reducción de jornada.** Como medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de contratos se establece que las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivas tramitadas de conformidad con la legislación concursal. La duración de la bonificación será coin-

cidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.

Para la obtención de la bonificación será requisito necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas respecto de dichos trabajadores. No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado la bonificación establecida en este artículo quedarán excluidas por un periodo de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. Todas estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, incluidas las reguladas en el Programa de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Además, como novedad se prevé la reposición del derecho a la prestación por desempleo, si se cumplen determinados requisitos, de forma que cuando una empresa, por las causas ya vistas, haya suspendido contratos de trabajo, de forma continuada o no, o haya reducido el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se extingan contratos por despido colectivo, por causas objetivas, o por aplicación de la Ley Concursal, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones: a) que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive; b) que el despido se produzca entre la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley y el 31 de diciembre de 2013.

**4.8.- Negociación colectiva.** Es otra de las materias en las que se han operado modificaciones sustanciales en varios aspectos.

**Inaplicación del Convenio Colectivo.-** Se amplían notablemente las materias respecto de las que puede inaplicarse un convenio colectivo. Si en la regulación an-

terior, artículo 82.3 ET, se preveía para el régimen salarial, ahora esta posibilidad de inaplicación puede referirse a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo; horario y distribución del tiempo de trabajo; c) Régimen del trabajo a turnos; d) Sistema de remuneración y cuantía salarial; e) Sistema de trabajo y rendimiento; f) Funciones; g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se dice ahora que cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio respecto de las materias señaladas. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos, y no tres como los exigidos en los despidos económicos, colectivos u objetivos.

Y se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Las novedades operan en el supuesto de que no se logre el acuerdo ya que, en este caso, cualquiera de las dos representaciones pueden someter la cuestión a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de 7 días para pronunciarse. Si no se pusiera de acuerdo dicha Comisión se podrán someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Si las partes no se hubieran sometido a estos procedimientos o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos, que deberán resolverla en el plazo de 25 días.

**Prioridad de los convenios colectivos de empresa.-** Se eliminan las limitaciones que se imponían para aplicar de forma preferente un convenio de empresa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior.

**Ultractividad de los convenios colectivos.-** Se modifica el art. 86.3 ET, relativo a la vigencia de los convenios, en el que se establecía que, en defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo; ahora, transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, es decir, que la vigencia máxima de un convenio una vez denunciado y concluida la duración pactada, será por un plazo máximo de dos años, aplicándose, entonces, el convenio colectivo de ámbito superior o, en su defecto, el estatuto de los Trabajadores.

## **5.- Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo.**

**5.1.- Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.** De esta forma, ya no adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada. Esta previsión volverá a ser de aplicación a partir del 1 de enero de 2013.

**5.2.- Extinción de la relación laboral por causas empresariales.** Por lo que se refiere a al número de trabajadores afectados que obligan a la tramitación del Expediente de Regulación de Empleo no se introducen modificaciones ya que se continúa considerando despido colectivo la extinción de contratos de trabajo que afecte, en un período de noventa días, al menos a:

- a. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b. El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

La primera modificación afecta ya a las causas que pueden justificar tal decisión puesto que, conforme a la regulación anterior había de estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendiéndose que concurrían causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo; ahora, se añade que «en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos».

La segunda modificación sustancial se refiere a la eliminación de la necesidad de autorización del despido colectivo, del ERE, por la autoridad laboral administrativa que sólo es competente en los casos en que se tramite por causa de fuerza mayor. El procedimiento que se establece ahora parte de la comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del periodo de consultas, durante 30 días si la empresa tiene, 50 o más trabajadores ó 15 días si tiene menos de ese número. A dicho escrito debe acompañarse una memoria explicativa en la que consten, entre otros extremos, las causas, número y categoría profesional de los afectados y los trabajadores del último año.

Una copia de la comunicación de la apertura del período de consultas, junto con la memoria se hará llegar a la autoridad laboral administrativa.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, limitándose a hacer advertencias y recomendaciones que no supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento. Si termina el periodo de consultas con acuerdo la empresa lo comunicará a la autoridad laboral y a los trabajadores afectados mediante carta individual especificando las causas del despido. La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo 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.

Si no hay acuerdo, la empresa comunicará a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores la decisión final que haya tomado, notificando, a continuación, por escrito, los despidos a cada uno de los afectados, especificando también las causas concretas del mismo. Los efectos del despido se producirán al menos 30

días después de la comunicación del inicio periodo de consultas.

La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.

Es importante destacar que la competencia para el examen y control de estos despidos colectivos pasa a ser de los Juzgados de lo Social, creándose una nueva modalidad procesal para el despido colectivo que tendrá el carácter de preferente y urgente, como luego se verá.

Por último, habremos esperar al Reglamento, que se anuncia, en el que se establecerá, y concretará el procedimiento a seguir en este tipo de despidos.

**5.3.- Despidos objetivos.** Se modifica la causa de extinción del contrato de trabajo por faltas de asistencia justificadas, eliminándose la vinculación del grado de absentismo del trabajador y de la plantilla. Se dice ahora que podrá extinguirse por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, eliminándose la exigencia de que el absentismo global de la plantilla sea, al menos, del 5%.

Se modifica igualmente la causa de falta de adaptación a las modificaciones técnicas en el puesto de trabajo; en este último caso se exige que el empresario, cuando lleve a cabo una modificación técnica a la que se deba adaptar el trabajador, ofrezca a éste un curso para que pueda formarse. Durante la formación, el contrato de trabajo quedará en suspenso y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

**5.4.- Indemnización por despido improcedente.** Se elimina la indemnización de 45 días de salario por año de servicio con el tope de 42 mensualidades que pasa

a ser, para los nuevos contratos, de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, generalizándose así la indemnización que se ha venido previendo para los despidos objetivos improcedentes de trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida. Con esta generalización se suprime esta modalidad contractual, que se había desnaturalizado enormemente tras la última ampliación de los colectivos con los que se podía celebrar dicho contrato.

Las nuevas reglas sobre la indemnización por despido improcedente se aplican a los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor de la reforma. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

**5.5.- Salarios de tramitación.** Se anulan los salarios de tramitación en los despidos improcedentes que sólo se abonarán cuando la empresa opte por la readmisión en lugar de por la indemnización, salvo que el despido sea de un representante legal o sindical, en cuyo caso, tanto si éstos optan por la readmisión o por la indemnización, se les abonarán los salarios de trámite. También se abonarán en los despidos nulos (en los que la readmisión es obligatoria, no señalándose, por ello, indemnización).

En caso de los despidos improcedentes en los que el empresario opte por la indemnización, el no abono de los salarios de tramitación se justifica en que el tiempo de duración del proceso judicial no parece un criterio adecuado para compensar el perjuicio que supone la pérdida del empleo, pudiendo, además, el trabajador acceder a la prestación de desempleo desde el mismo momento en que tiene efectividad la decisión extintiva. Además, se considera que los salarios de tramitación actúan en ocasiones como un incentivo para estrategias procesales dilatorias, con el añadido de que los mismos acaban convirtiéndose en un coste parcialmente socializado, dada la previsión de que el empresario podrá reclamar al Estado la parte de dichos salarios que exceda de 60 días.

Como consecuencia de la improcedencia de los salarios de tramitación desaparecerá, en la práctica, la modalidad de despido denominado despido exprés puesto



que desaparecen los costes adicionales que implicaban los salarios de tramitación.

**5.6.- Fondo de Garantía Salarial.** Se limita la responsabilidad del 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 ET o en el artículo 64 de la Ley Concursal, en cuyo caso una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año, a diferencia de la situación anterior en la que el Fondo de Garantía Salarial abonaba en estas situaciones el 40 por 100 de la indemnización legal que correspondiera a los mismos.

La parte de indemnización que cubre en empresas de menos de 25 trabajadores no se aplicará por despidos declarados improcedentes tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.

## **6.- Medidas procesales**

La reforma del régimen jurídico sustantivo de la suspensión temporal del contrato, de la reducción temporal de la jornada y del despido colectivo en lo relativo a la supresión de la autorización administrativa de la autoridad laboral, obliga a adaptar el tratamiento procesal de dichas instituciones, modificando para ello la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

**6.1.- Competencias.-** La primera de las modificaciones afecta a la determinación de la competencias de la jurisdicción social eliminando las referencias que antes se hacía a la impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral en procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 ET.

Se modifica el artículo 7 LJS para atribuir a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia el conocimiento en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del artículo 124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior al de la Comunidad Autónoma.

Por su parte, las Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del artículo

124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.

**6.2.- Conciliación previa.-** Se modifica el artículo 64 LJS para exceptuar también del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores. Con igual propósito se modifica el artículo 70 LJS para exceptuar del requisito de reclamación previa los procesos relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores.

**6.3.- Efectos del despido improcedente.-** Se modifica el artículo 110.1 LJS para recoger que los salarios de tramitación únicamente procederán cuando el empresario opte por la readmisión. Con la misma finalidad se modifica el artículo 111 LJS, relativo a los efectos del recurso contra la sentencia de declaración de improcedencia del despido, para suprimir la referencia a los salarios de tramitación cuando se hubiera optado por la indemnización.

**6.4.- Modalidad procesal de despido colectivo.-** Se crea una nueva modalidad procesal para el despido colectivo, cuya regulación persigue evitar una demora innecesaria en la búsqueda de una respuesta judicial a la decisión empresarial extintiva. Se modifican, en consecuencia, las rúbricas del correspondiente Capítulo y Sección, para acoger ahora la extinción del contrato por causas objetivas, por despidos colectivos y otras causas de extinción y añadir en la Sección correspondiente a los despidos colectivos los derivados de fuerza mayor.

En aras a la celeridad que ha de presidir la regulación procesal laboral, esta nueva modalidad procesal tendrá el carácter de preferente y urgente y como se vio viene atribuida a los Tribunales Superiores de Justicia y a la Audiencia Nacional el conocimiento, en primera instancia, reconociéndose, posteriormente la posibilidad de interponer el recurso de casación.

El artículo 124 LJS, sólo contemplaba la posibilidad de que el órgano judicial declarará nula, de oficio o a instancia de parte, la decisión empresarial de extinción colectiva de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario, si no se hubiese tramitado la previa autorización administrativa u obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas.

Ahora, el artículo 124 LJS contempla todo el procedimiento que le será de aplicación a esta nueva modalidad procesal. Conforme al mismo, la decisión empresarial

podrá impugnarse por los representantes legales o sindicales de los trabajadores mediante demanda que podrá fundarse en los siguientes motivos: a) que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita; b) que no se ha respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores; c) que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual, por el cauce previsto para las extinciones por causas objetivas, con determinadas especialidades. Destacar, respecto de este procedimiento, que la demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo y que este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Transcurrido el plazo de diez días hábiles desde la finalización del plazo para interponer la demanda, el secretario judicial citará a las partes al acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los 15 días siguientes. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

La sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

**6.5.- Otras Modalidades Procesales.-** Se modifica la rúbrica que precede a los artículos 138 y siguientes LJS, para dar cabida ahora a los siguientes procesos: Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Se suprimen las referencias que el artículo 151 LJS, relativo al procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales, hacía a los efectos de la sentencia que deje sin efecto una resolución administrativa en virtud de la cual se hubieren producido extinciones de la relación de trabajo declarará el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo.

Bajo la modalidad procesal de conflictos colectivos, artículo 153 LJS, se incluye la tramitación de las demandas relativas a las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 ET que afecten a un número de trabajadores igual o

superior a los umbrales previstos en el ET.

**6.6.- Recursos.-** Se modifica el artículo 191 LJS para extender la no procedencia del recurso de suplicación en los procesos relativos las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 ET que afecten a un número de trabajadores inferior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 ET, excluyéndose también el proceso por despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores.

## **7.- Otras medidas.**

**7.1.- Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.** Se añade una Estatuto de los Trabajadores, para señalar que el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

A estos efectos, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

**7.2.- Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor en las Administraciones Públicas.-** No será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado Normas aplicables en las entidades de crédito.- Se prevé que las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo

de Reestructuración Ordenada Bancaria, no podrán satisfacer en ningún caso indemnizaciones por terminación de contrato que excedan de determinadas cuantías, con algunas excepciones derivadas del momento de la incorporación del directivo.

Será causa de despido disciplinario, y podrá dar lugar a la extinción del contrato por el empresario la imposición de determinadas sanciones, sobre Disciplina de Mercado, a las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito en virtud de un contrato de trabajo, incluidas las relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección. En estos casos, no tendrán derecho a indemnización alguna por dicha extinción, cualquiera que sea su cuantía o su forma, y con independencia de la norma jurídica, contrato, acuerdo o pacto laboral individual o de origen colectivo y contrato, acuerdo o pacto de naturaleza civil o mercantil donde esté prevista el pago de la indemnización.

Además, se podrá suspender el contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito, por determinadas causas.

**7.3.- Especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal.-** Se limitan las indemnizaciones que procedan por la extinción, por desistimiento del empresario, de los contratos mercantiles y de alta dirección en el sector público estatal, a excepción de las entidades gestoras, servicios comunes y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como sus centros y entidades mancomunados.

Se regulan también las retribuciones para estos contratos mercantiles o de alta dirección del sector público estatal y el control de legalidad al que habrán de someterse estos contratos, en concreto, al informe previo de la Abogacía del Estado u órgano que preste el asesoramiento jurídico del organismo que ejerza el control o supervisión financiera de la entidad del sector público, o, en su caso, del accionista, que pretenda contratar al máximo responsable o directivo.

Estas disposiciones serán de aplicación a los contratos mercantiles o de alta dirección celebrados con anterioridad a su entrada en vigor, cuyo contenido deberá ser adaptado a los términos establecidos en el plazo de dos meses a contar desde su entrada en vigor.