



**RESUMEN INFORMATIVO DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012 DE 10 DE  
FEBRERO (BOE DE 11 DE FEBRERO), DE MEDIDAS URGENTES PARA LA  
REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO**

**A) Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores, el fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo.**

**I) LA INTERMEDIACIÓN LABORAL (art. 1 y disposición transitoria primera del RD-ley 3/2012)**

Las empresas de trabajo temporal podrán actuar como agencias de colocación, siempre y cuando presenten, a los Servicios Públicos de Empleo, una **declaración responsable** en la que manifiesten que cumplen los requisitos contemplados en la ley 56/2003, de 16 de diciembre, y su normativa de desarrollo, incluida la obligación de garantizar la gratuidad a los trabajadores por la prestación de servicios.

Las empresas de trabajo temporal que a fecha 12 de febrero de 2012 tuvieran la autorización administrativa para el desarrollo de la actividad de ETT con carácter definitivo, podrán actuar como agencia de colocación siempre que presenten la **declaración responsable** anteriormente mencionada, haciendo constar su número de autorización como ETT en su publicidad y en sus ofertas de servicios, en tanto en cuanto no les sea facilitado el número de autorización como agencia de colocación.



## II) CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (art. 2, 3 y disposiciones transitorias séptima, octava y novena)

### CARACTERÍSTICAS:

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá 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.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco (**podrán celebrarse con menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%**) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad y en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación (artículo 25.1d) de la Ley 53/2006).

Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente el contenido del [contrato](#), así como del «Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje» (Anexos I y II disponible próximamente en la web).

Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.

**La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni máxima de tres años.** El límite de duración del contrato no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participando en proyectos de empleo formación.

El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, **no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.** Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, del Estatuto de los Trabajadores.



Expirada la duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, **pero si para una distinta.**

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por el tiempo superior a doce meses.

### **ACTIVIDAD FORMATIVA:**

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. **No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.**

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador.



## RÉGIMEN TRANSITORIO DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA:

a) **Contratos para la formación y el aprendizaje en los que el trabajo efectivo a realizar está relacionado con un título de formación profesional o certificado de profesionalidad y existen centros de formación disponibles para su impartición, suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 12 de febrero de 2012.**

- La actividad formativa se **inicia**:
  - Previa solicitud de la empresa en la Oficina de Empleo.
  - Una vez autorizada por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.
  - La autorización se comunica por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas a la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal a efectos de control de aplicación de las bonificaciones.
- **Quién imparte la formación**:
  - Los centros de formación disponibles para su impartición, incluyendo las propias empresas cuando dispongan de las instalaciones y el personal adecuado.
- **Contenidos**: Los del certificado de profesionalidad o título de formación profesional.
- **Duración**: La que se especifique en el certificado o título de formación profesional.
- **Acreditación**: se solicitará a la Administración Pública competente la expedición del certificado de profesionalidad, el título de formación profesional o la acreditación parcial acumulable.

b) **Contratos para la formación y el aprendizaje en los que el trabajo efectivo a realizar no está relacionado con un título de formación profesional o certificado de profesionalidad y no existen centros de formación disponibles para su impartición, suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta los doce meses siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012 (12 de febrero de 2013).**

- **Quien imparte la formación**.
  - La empresa directamente.
  - Los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Los contenidos mínimos serán los del fichero de especialidades o, en su defecto, los que determinen las empresas o se comuniquen por éstas al



Servicio Público de Empleo Estatal a efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

- **Duración** de la actividad formativa. Se debe respetar el número de horas fijado por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades adecuadas a la actividad laboral.
- **Acreditación de la cualificación o competencia profesional.** Certificado de asistencia o diploma acreditativo de evaluación positiva, en los términos previstos en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

**Financiación.** Reglamentariamente se desarrollará el sistema de financiación de la actividad formativa. Hasta en tanto entre en vigor este desarrollo reglamentario, dicha actividad se financiará mediante bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social. Serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de julio de 1998.

#### **INCENTIVOS:**

Las empresas tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

Los contratos para la formación y el aprendizaje, si se transforman en indefinidos, cualquiera que se la fecha de celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

Para poder acogerse a estos incentivos se habrán de cumplir los requisitos y no encontrarse en las causas de exclusión contemplados en la sección 1ª del capítulo I de la Ley 43/2006.



## **OTRAS CARACTERÍSTICAS:**

La retribución del trabajador se fijara en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en Convenio Colectivo sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el computo de duración del contrato se concederá con las particularidades que se indican en el artículo 15 del RD 488/98, de 27 de marzo.

Si el trabajador continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.



### III) CUENTA DE FORMACIÓN (art. 2.cinco del RD-ley 3/2012)

La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una **cuenta de formación** asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, cuyas anotaciones efectuarán los Servicios Públicos de Empleo en los términos que se establezcan reglamentariamente.



## **IV) CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO PARA EMPRENDEDORES (art. 4 del RD-ley 3/2012):**

### **CARACTERÍSTICAS:**

- Para empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación.
- Por tiempo indefinido.
- Jornada completa.
- Formalización en el [MOD 151](#) (Disponible en la web).
- Período de prueba un año.

### **INCENTIVOS:**

#### *1.- Fiscales:*

- a) Primer trabajador contratado por la empresa, menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros.
- b) En caso de contratar a un desempleado perceptor de prestación contributiva, derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades y de acuerdo con los siguientes requisitos:
  - El trabajador deberá haber percibido la prestación, al menos 3 meses.
  - El importe de la deducción a que tiene derecho quedara fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará.
  - La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de prestación pendiente de percibir.
  - El trabajador podrá compatibilizar, voluntariamente, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.



2.- *Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante 3 años para trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo:*

**JÓVENES:** Entre 16 y 30 años, ambos inclusive.

Cuantías: Primer año: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año).

Segundo año: 91,67 euros/mes (1.100 euros/año).

Tercer año: 100 euros/mes (1.200 euros/año).

Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que este menos representada, las cuantías se incrementaran 108,33 euros/mes (1.300 euros/año).

**MAYORES 45 AÑOS:** que hayan estado inscritos en la Oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.

Cuantía: 108,33 euros/mes (1.300 euros/año).

Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que esté menos representada, la cuantía se incrementará 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas para la misma finalidad sin que la suma de bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

### **EXCLUSIONES:**

- No podrá concertar este contrato la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedente por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectara a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley (12 de febrero).

- Asimismo, será de aplicación el artículo 6 de la Ley 43/2006 a excepción del punto 2 de dicho artículo.

### **OBLIGACIONES DE LA EMPRESA:**

Debe mantenerse el empleo del trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha del inicio de la relación laboral, en caso de incumplimiento de esta obligación se procederá al reintegro de los incentivos.

No se considera incumplimiento el despido declarado o reconocido procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador



## V) CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL (art. 5 del RD-ley 3/2012):

A partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley los trabajadores contratados a tiempo parcial **podrán realizar horas extraordinarias**. El número de horas extraordinarias que podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

Las horas extraordinarias computaran a efectos de bases de cotización y bases reguladoras de las prestaciones.

En todo caso, la suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrán exceder del límite legal de trabajo a tiempo parcial.



## **VI) TRABAJO A DISTANCIA (art.6 del RD-ley 3/2012): (Modificación del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores)**

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderantemente 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.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizara por escrito. Tanto si el acuerdo se establece al inicio de la relación laboral como posteriormente. Se le aplicara lo establecido en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo.

Los trabajadores a distancia **tendrán los mismos derechos que los que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa**. En especial tendrán derecho a percibir como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios para asegurar **el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua** a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo se les deberá informar de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Estos trabajadores tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, siéndoles de aplicación, lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo.

Igualmente **podrán ejercer los derechos de representación colectiva** conforme a la presente Ley, teniendo que estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.



## **VII) BONIFICACIONES DE CUOTAS POR TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN (art. 7 del RD-Ley 3/2012)**

Las **empresas que tengan menos 50 trabajadores** en el momento de producirse la contratación, incluidos los **trabajadores autónomos** y las **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, y 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, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros) durante tres años.

En caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.



## **VIII) MEDIDAS DE APOYO A LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y A LA REDUCCIÓN DE JORNADA Y REGIMEN APLICABLE A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN TRAMITACIÓN O CON VIGENCIA EN SU APLICACIÓN A LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTE RDLEY (art.15 y Disposición transitoria decima del RD-ley 3/2012):**

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

Las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

### **INCENTIVOS:**

Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento 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 colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal. La duración de la bonificación será coincidente 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 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. El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

Será de aplicación lo establecido en el artículo 1.3 y 1.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como los requisitos regulados en el artículo 5, las exclusiones establecidas en las letras a) y b) del artículo 6.1, y lo dispuesto en su artículo 9 sobre reintegro de los beneficios.

Las bonificaciones a las que se refiere contempladas en esta medida 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 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

### **EREs EN TRAMITACIÓN O VIGENTES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL RD-ley 3/2012**

Los expedientes de regulación de empleo en tramitación a la entrada en vigor de este RD-ley, se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

Los expedientes de regulación de empleo, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este RD-ley se registrarán por la normativa en vigor cuando se dicto la resolución del expediente.



**B) Medidas aplicables a los beneficiarios de las prestaciones por desempleo.**

### **I) PROGRAMA DE SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES EN FORMACIÓN POR TRABAJADORES BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO (art. 2.6 RD-ley 3/2012)**

A partir del 12 de febrero de 2012, los *trabajadores desempleados beneficiarios de una prestación contributiva o subsidio por desempleo* podrán ser contratados por cualquier empresa para sustituir a trabajadores mientras participen en acciones de formación. El beneficiario de prestaciones estará **obligado a participar en este programa de sustitución**, siempre y cuando el trabajo a desempeñar se considere una colocación adecuada, de acuerdo a la normativa.

Para la firma del contrato, es necesario que el beneficiario **disponga del certificado** que facilita el Servicio Público de Empleo Estatal, donde se indica el importe pendiente de percibir de la prestación.

Este certificado se puede solicitar a través de Internet, en la Sede Electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal en <https://sede.sepe.gob.es>, sección Procedimientos y servicios electrónicos > Ciudadanía. También se puede solicitar a través del servicio de atención telefónica (901 119 999) y en la oficina de prestaciones.



## **II) NUEVO CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES (apartados 1, 2, 3, 4 del art. 4 del RD-ley 3/2012)**

Los beneficiarios de prestación contributiva pueden acogerse a esta nueva modalidad de contrato, denominado de apoyo a emprendedores (tiempo indefinido y a jornada completa), siempre que hayan percibido al menos tres meses de la misma en el momento de la contratación. Además, podrán compatibilizar el 25 por ciento de dicha prestación con el contrato de trabajo.

Para firmar el contrato, el beneficiario de prestaciones deberá aportar a la empresa el certificado del importe pendiente de percibir de su prestación contributiva.

Este certificado se puede solicitar a través de Internet, en la Sede Electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal en <https://sede.sepe.gob.es>, sección Procedimientos y servicios electrónicos > Ciudadanía. También se puede solicitar a través del servicio de atención telefónica (901 119 999) y en la oficina de prestaciones.

Si la persona trabajadora desea optar por la compatibilidad de la prestación con el trabajo deberá solicitarla mediante el impreso denominado “Solicitud simplificada de prestaciones por desempleo” que podrá descargarse de Internet, en la siguiente dirección: [www.sepe.es](http://www.sepe.es).

En el caso de que la persona trabajadora no desee compatibilizar, la prestación permanecerá suspendida, aplicándose el mismo tratamiento de las colocaciones por cuenta ajena a tiempo completo, regulado en la normativa vigente.

Tanto si solicita la compatibilidad como si no, cuando cause baja en el contrato sin haber agotado su prestación, podrá solicitar la reanudación de la prestación si no ha generado un derecho con el nuevo contrato. Si lo hubiera generado podrá ejercer el derecho de opción, siempre que se encuentre en situación legal de desempleo y reúna el resto de los requisitos exigidos.

Para tramitar la reanudación o la nueva prestación el interesado puede utilizar el servicio de “reconocimiento en línea”, disponible en la Sede Electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal en <https://sede.sepe.gob.es>, sección “ Procedimientos y servicios >Ciudadanía “



### **III) REPOSICIÓN DEL DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO (art. 16 del RD-ley 3/2012):**

Se mantiene el derecho de reposición de la prestación en los casos en que una empresa previamente haya suspendido el contrato o reducido la jornada de trabajo (por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) y posteriormente proceda a la extinción de la relación laboral debido a despido colectivo.

Este derecho consiste en reponer al trabajador el mismo número de días de prestación por desempleo consumidos durante la suspensión del contrato o reducción de la jornada de trabajo, con el límite máximo de 180 días.

Para beneficiarse de esta medida, la suspensión del contrato o reducción de jornada deberá tener lugar entre el día 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, y la extinción de la relación laboral deberá producirse entre el día 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, ambos inclusive.



#### **IV) MODIFICACIÓN DEL ABONO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO EN SU MODALIDAD DE PAGO ÚNICO (disposición final decimotercera del RD-ley 3/2012):**

A partir del 12 de febrero de 2012 se amplía el límite máximo del abono del pago único de la prestación contributiva por desempleo, hasta el 100 por cien de su importe para los beneficiarios, hombres de hasta 30 años de edad o mujeres de hasta 35 años de edad, ambas edades inclusive, que pretendan constituirse como trabajadores autónomos.

Puede solicitar la prestación en su modalidad de pago único a través de la Sede Electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal en <https://sede.sepe.gob.es>, sección "Procedimientos y servicios >Ciudadanía.