

## Observatorio de la negociación colectiva

### EL REAL DECRETO-LEY 3/2012 DE REFORMA LABORAL

#### I. INTRODUCCIÓN

Una de las primeras medidas aprobadas por el nuevo Gobierno, tras el plan de ajuste económico puesto en marcha el 30 de diciembre del pasado año y las medidas de saneamiento del sector financiero aprobadas a principios de febrero, ha sido la nueva reforma laboral regulada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma laboral (BOE de 11 de febrero).

La nueva reforma laboral se centra en las medidas dirigidas a aumentar la flexibilidad externa de las empresas, tanto de los mecanismos de entrada (contratación) como de los mecanismos de salida (despido) y a facilitar asimismo la flexibilidad interna de las empresas, como alternativa a la destrucción de empleo, con la finalidad principal de reducir la dualidad del mercado de trabajo y de aumentar su eficacia, a través de: mayores posibilidades de movilidad funcional y geográfica de los trabajadores dentro de la empresa; facilitar las modificaciones de las condiciones de los trabajadores; y permitir en mayor medida que en la situación anterior los descuelgues salariales y de otras condiciones de trabajo.

También el Real Decreto-ley adopta medidas relacionadas, por una parte, con la negociación colectiva, para descentralizarla, dando prioridad aplicativa en ciertas materias a los convenios de empresa, e impedir la prórroga indefinida de los convenios (ultraactividad); y, por otro, con la empleabilidad de los trabajadores, para favorecerla a través de la intermediación y formación profesional.

#### II. MEDIDAS DIRIGIDAS A AUMENTAR LA FLEXIBILIDAD EXTERNA Y REDUCIR LA DUALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO

En este conjunto de medidas que tienen como finalidad aumentar la flexibilidad externa se distinguen, por un lado, las dirigidas a fomentar la contratación, lo que puede considerarse como flexibilidad de entrada al empleo, y, por otro lado, las dirigidas a facilitar y abaratar el despido, lo que puede considerarse como flexibilidad de salida del empleo. En cuanto a la **contratación**, se crea el *contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores*, que se reserva para las empresas de menos de 50 trabajadores. La característica principal de este nuevo contrato, aparte de la limitación a las empresas de menos de 50 trabajadores, es la duración del período de prueba de un año, cuando, en defecto de pacto en contrario, la duración de ese período (art. 14 del ET) no puede exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores (tres meses en las empresas de menos de 25 trabajadores). Durante ese período de un año no será necesario el preaviso para extinguir el contrato, ni tampoco la existencia de causa o el pago de indemnización alguna.

También el nuevo contrato acumula una serie de incentivos económicos, en concreto una deducción fiscal de 3.000 euros por trabajador menor de 30 años cuando se trate del primer contrato de la empresa y otra deducción fiscal cuando el trabajador sea beneficiario de una prestación contributiva por desempleo, equivalente al 50% de la prestación que el trabajador tuviera pendiente, con el límite de doce mensualidades (aparte de que el trabajador puede compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación pendiente de percibir). Asimismo, las bonificaciones a la contratación indefinida, que anteriormente podían obtener durante tres años todas las empresas que contrataran indefinidamente, en la nueva norma se limitan a los trabajadores contratados indefinidamente por este nuevo contrato. Estas bonificaciones tienen una duración máxima de tres años y se dirigen a la contratación de jóvenes entre 16 y 30 años y mayores de 45 años parados de larga duración (sin la exigencia del sistema anterior en el caso de los jóvenes de que fueran parados de larga duración y que no hubieran completado la escolaridad obligatoria o carecieran de titulación profesional).

Como la creación del nuevo contrato indefinido coincide con la supresión del contrato para el fomento de la contratación indefinida, creado en 1997, con una indemnización por despido improcedente objetivo de 33 días de salario por año de servicio, el número total de modalidades de contratación se mantiene inalterable.

Por su parte, el *contrato para la formación y el aprendizaje*, regulado por el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, que en realidad modificaba el tradicional contrato para la formación, se altera con la nueva norma en importantes aspectos. La edad máxima de contratación de 25 años se amplía hasta los 30 años mientras que la tasa de paro no baje del 15%; la duración máxima general será de tres años, en vez de dos años, que eran prorrogables sólo en determinadas circunstancias por doce meses; la duración mínima se reduce de doce a seis meses si se establece por convenio colectivo en función de las necesidades organizativas o productivas de la empresa; la supresión de la prohibición de realizar por la misma u otra empresa más de un contrato para la formación y el aprendizaje con el mismo trabajador, lo que permitirá el encadenamiento de más de un contrato de este tipo, siempre que sea para una actividad u ocupación diferente; la posibilidad de que el trabajador reciba la formación en la propia empresa; la supresión de la exigencia de que la actividad formativa comience en un período máximo de 4 meses y de que se dirija a la obtención del título de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO); y la ampliación del tiempo máximo de trabajo efectivo durante el segundo y el tercer año del contrato hasta el 85%, en vez del 75%, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Por su parte, se mantienen las reducciones de cuotas de la Seguridad Social en los contratos para la formación y el aprendizaje, con cuatro modificaciones respecto de la regulación anterior por el Real Decreto-ley 10/2012, de 26 de agosto: la exigencia de que los trabajadores estén inscritos en una oficina de empleo con anterioridad al uno de enero de 2012, en vez del 16 de agosto de 2011; la eliminación del límite temporal para la contratación (anteriormente el 31 de diciembre de 2013); la supresión de la exigencia de que los trabajadores contratados sean mayores de 20 años; y, por último, la supresión de la exigencia del incremento de la plantilla en los casos de nueva contratación y del aumento del nivel de empleo fijo cuando se transforme en un contrato indefinido. Asimismo, en el caso de la transformación, se suprime la necesidad de que sea a la finalización del contrato para la formación y el aprendizaje, pudiéndose realizar esa transformación en un contrato indefinido en cualquier momento de la vigencia del contrato.

En el *contrato a tiempo parcial* se permite la realización de horas extraordinarias, aparte de las horas complementarias, que se habían creado en 1998, precisamente como sustitución en los contratos indefinidos de esas horas extraordinarias. La suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. También, en materia de contratación se regula el *trabajo a distancia*, que sustituye al anterior trabajo a domicilio.

Por último, en relación con la contratación, y aparte de las bonificaciones de cuotas para los nuevos contratos indefinidos de empresas de menos de 50 trabajadores, se regulan las bonificaciones de cuotas por *transformación en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación* con dos cambios respecto de la regulación precedente: se suprime el límite temporal de la transformación en contrato indefinido del 31 de diciembre de 2011 y se limitan las bonificaciones a las empresas de menos de cincuenta trabajadores en el momento de la contratación.

En cuanto a la *limitación de la contratación temporal*, la única medida concreta que se incluye en el Real Decreto-ley es la relativa a la suspensión de la prohibición del encadenamiento de contratos temporales de un mismo trabajador en la misma empresa o grupo de empresas, que, según el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, se mantendría hasta el 31 de agosto de 2013, y que, según la nueva norma, se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2012. Es decir, se recupera la citada prohibición ocho meses antes de lo previsto con la norma de agosto de 2011.

En lo que respecta al **despido**, los cambios son muy numerosos y muy relevantes, al suponer en conjunto una modificación respecto al sistema actual de enorme trascendencia, que lo facilita y abarata. La primera medida, es la *supresión de la posibilidad* establecida en la Ley 45/2002 *de reconocimiento de la improcedencia* del despido por parte del empresario (despido expreso), que había elevado muy notablemente el número y el peso relativo de ese tipo de despidos, con la finalidad de canalizar los despidos improcedentes hacia los despidos procedentes por causa objetiva, cuya indemnización se mantiene en veinte días de salario por año de servicio con el tope de doce mensualidades. Junto a este cambio, se introducen otros dos en relación con el coste del despido improcedente: la *supresión de los salarios de tramitación*, salvo cuando el trabajador sea readmitido, y la *reducción de la indemnización de 45 a 33 días de salario por año de servicio*, con la caída del tope de 42 a 24 mensualidades.

La nueva indemnización por despido improcedente será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada

en vigor del nuevo Real Decreto-ley (el 12 de febrero de 2012). Pero, para los contratos formalizados con anterioridad se diferenciará el período de tiempo de prestación de servicios anteriores a la entrada en vigor de la norma del período de tiempo posterior, calculándose a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación anterior a la entrada en vigor de la norma y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación posterior. El tope de indemnización no podrá ser superior a 24 meses (720 días) de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-ley resulte un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como indemnización máxima, sin que dicho importe pueda superar, en ningún caso, 42 mensualidades. Por ejemplo, un trabajador contratado el 12 de febrero de 1987 que sea despedido el 12 de febrero de 2017. Como el tiempo transcurrido hasta el 12 de febrero de 2012 es de 25 años y la indemnización correspondiente (25 x 45) es de 1.125 días (37,5 mensualidades), superior a 720 días (24 meses), la indemnización no aumentará por el tiempo transcurrido entre el 12 de febrero de 2012 y el mismo día del 2017.

En cuanto a las causas de despido objetivo, tanto individual como colectivo, se mantienen las de carácter económico, técnico, organizativo o de producción, aunque con una importante *ampliación en la causa económica* respecto de la Ley 35/2010, al añadirse a la disminución persistente de su nivel de ingresos la de las ventas y clarificarse que se entenderá que, en todo caso, existe disminución persistente de ingresos o ventas cuando se produzca durante tres trimestres consecutivos. Al mismo tiempo se suprimen dos exigencias importantes que se incluían en la citada Ley 35/2010: la primera, que “se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa... que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo”; y, la segunda, que la empresa “tendrá que justificar que (de las causas alegadas) se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva”: en el caso de la causa económica “para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado” y en el resto de las causas “para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”.

Además, *también se modifica la causa objetiva para el despido individual por faltas de asistencia al trabajo*, al mantenerse la exigencia de que las faltas, aun justificadas pero intermitentes, alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, pero suprimirse la exigencia de que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los mismos períodos de tiempo.

Asimismo, en materia de despido y en el caso de que sea colectivo *se suprime la exigencia de la autorización administrativa*, por parte de la autoridad laboral correspondiente, lo que significa la supresión paralela de los expedientes de regulación de empleo, supresión que se extiende a la suspensión temporal de los contratos y a la reducción de la jornada laboral. El nuevo Real Decreto-ley regula el procedimiento al que deberán someterse los despidos colectivos, como el período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral, a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados, así como la exigencia de informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. También se regula la posibilidad de impugnación de los

trabajadores y sus representantes de la decisión del empresario, así como de la autoridad laboral en el caso de que estime que los acuerdos adoptados en el período de consultas lo hayan sido mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho o la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado de la posibilidad de obtención indebida de las prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores afectados por el despido colectivo. También en el caso del despido colectivo, cuando afecten a empresas de más de 50 trabajadores, las empresas deberán ofrecer a los trabajadores un plan de recolocación externa.

Por último, la subvención de ocho días de salario por año de servicio del FOGASA en los casos de despido objetivo procedente se limita a las empresas de menos de 25 trabajadores.

### III. FLEXIBILIDAD INTERNA, MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DESCUELGUES

El capítulo III del Real Decreto-ley, titulado “Medidas para favorecer la flexibilidad interna de las empresas como alternativa a la destrucción de empleo”, contiene distintas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores. La primera, es en relación con el **sistema de clasificación profesional**, que antes de esta norma podía establecerse por medio de categorías profesionales o de grupos profesionales, y que a partir de la reforma excluye las categorías profesionales, pudiéndose establecer únicamente por grupos profesionales. Este cambio implica **la movilidad funcional** dentro del grupo profesional, excluyéndose la posibilidad de que se produzca dentro de la categoría profesional. La movilidad funcional será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen tanto para la realización de funciones superiores o inferiores no correspondientes al grupo profesional, eliminándose en el caso de las funciones inferiores la necesidad de justificarse por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva, con la consiguiente supresión de la obligación del empresario de comunicar esas necesidades a los representantes de los trabajadores.

También se introducen modificaciones en **la movilidad geográfica**, al concretar que las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que la justifiquen deben estar relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en las empresas y suprimirse la necesidad de que la movilidad “contribuya a mejorar la situación de la empresa 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”. Asimismo se suprime la posibilidad de que la autoridad laboral pueda ordenar la ampliación del plazo de incorporación del trabajador y la consiguiente paralización del traslado por un período de tiempo que no podrá ser superior a seis meses.

En relación con **el tiempo de trabajo** se prevé que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, cuando en la regulación anterior, la del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación, el establecimiento de un porcentaje máximo y mínimo de la jornada que podría distribuirse irregularmente a lo largo del año era de contenido mínimo y obligatorio de los convenios. También establece el nuevo Real Decreto-ley que la empresa *podrá* distribuir irregularmente a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo, cuando en la norma de 2011 este porcentaje del

5% era *obligatorio* si no se había pactado lo contrario en el convenio.

Por su parte, la regulación de las **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo** del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores sufre asimismo cambios relevantes. En cuanto a las materias objeto de esas modificaciones, al añadir la cuantía salarial. En relación con las causas, y como en el caso de la movilidad geográfica, al considerar como tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo de la empresa, en vez de lo previsto en la normativa anterior sobre “la concurrencia de las causas cuando las modificaciones de las condiciones de trabajo contribuyen 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 favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”.

Las modificaciones de las condiciones de trabajo podrán decidirse unilateralmente por el empresario tanto si tienen carácter individual o colectivo (carácter que dependerá, desde la nueva norma, únicamente de que el número de trabajadores afectados sea inferior o no al umbral establecido), quedando la posibilidad de que el trabajador (como en el caso de la movilidad geográfica) rescinda el contrato si se considera perjudicado, con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de nueve meses (en la movilidad geográfica de doce mensualidades). En el caso de la modificación colectiva de las condiciones de trabajo se podrá reclamar en conflicto colectivo.

Por otra parte, como el carácter colectivo de las modificaciones es más restrictivo que con la normativa anterior y el período de consultas se limita a los supuestos de modificaciones colectivas, el citado requisito de las consultas será obligatorio en muchos menos casos a partir de la nueva normativa. También se reducen notablemente los distintos plazos necesarios para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

La regulación del artículo 41 del E.T. se aplicará cuando las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afecten a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutados por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, pero no a las establecidas en un convenio colectivo estatutario, en cuyo caso será aplicable el artículo 82.3 del Estatuto, que regula la inaplicación de las condiciones pactadas en un convenio colectivo, lo que se conoce como el descuelgue. En la normativa anterior, las modificaciones de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo se regulaban por el artículo 41.6 del E.T., sin que se pudiera modificar la jornada laboral cuando estuviera establecida en un convenio sectorial.

Este artículo 82.3 del Estatuto relativo a los **descuelgues** también sufre cambios muy importantes. En primer lugar, en las materias de descuelgue, que en la regulación anterior se limitaba a los salarios y en la nueva se amplía a todas las condiciones de trabajo del artículo 41, incluida la jornada de trabajo, a las que se añade la “mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social”. En segundo lugar, en el ámbito de inaplicación, que se refiere al convenio de empresa o sectorial correspondiente, cuando en la norma anterior se refería únicamente al convenio de ámbito superior al de la empresa. En tercer lugar, en las causas que deben concurrir, que, de forma similar al despido objetivo, serán las económicas, técnicas, organizativas o de producción, aunque, en el caso de las causas económicas, bastará con la disminución de ingresos o

ventas durante dos trimestres consecutivos, en vez de los tres del despido objetivo. Y, en cuarto lugar, la duración máxima de la inaplicación de las condiciones del convenio, que antes de la nueva norma era la del convenio y como máximo tres años, y desde el Real Decreto-ley hasta que sea aplicable a la empresa un nuevo convenio.

Aparte de estos cambios, el nuevo Real Decreto-ley introduce otro relativo a la situación en que no hay acuerdo, es decir, que existan discrepancias entre la empresa y los trabajadores. En el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, cualquiera de las partes podía someter las discrepancias a la comisión paritaria del convenio y, si en esta comisión no se alcanzara un acuerdo, se podía recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, incluido el compromiso previo de someter la discrepancia a un arbitraje vinculante. En el Real Decreto-ley de febrero de 2012, si las partes no se hubieran sometido a esos procedimientos o con la aplicación de los mismos no se hubiera resuelto la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o, en su caso, a los órganos autonómicos correspondientes. La decisión de estos órganos podrá adaptarse en su propio seno o por un árbitro designado por ellos mismos.

#### IV. OTRAS MODIFICACIONES QUE AFECTAN A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Además de los cambios en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio correspondiente, el Real Decreto-ley de reforma laboral introduce otras modificaciones relativas a la negociación colectiva.

En este sentido, destaca la **prioridad aplicativa** de los convenios de empresa respecto de cualquier otro convenio sectorial en las materias previstas en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, sin ningún tipo de limitación, ya que se establece en la nueva norma que los acuerdos interprofesionales y convenios estatales o autonómicos no podrán disponer de esta prioridad aplicativa. En concreto, desaparece la posibilidad prevista en el Real Decreto-ley de 2011, de que existan pactos contrarios a esa prioridad aplicativa en los acuerdos interprofesionales o los convenios estatales o autonómicos.

Asimismo, la nueva norma suprime la exigencia de determinados **contenidos mínimos de los convenios colectivos**, incluidos precisamente en la reforma de la negociación colectiva de 2011, en concreto los períodos máximos para iniciar y finalizar la negociación colectiva. También se suprime del contenido mínimo del convenio determinadas funciones de las comisiones paritarias y las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de las empresas, como el porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año y los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.

Y, por último, en relación con la **vigencia del convenio colectivo** se establece, por un lado, la posibilidad de negociar su revisión durante su vigencia y, por otro lado, se suprimen los plazos mínimos de denuncia y máximos de inicio y finalización del convenio colectivo, que debían respetarse salvo que se pactara lo contrario en el convenio colectivo. Pero en esta materia el cambio principal se pro-

duce al establecer el fin de la ultraactividad, al preverse que, transcurridos dos años desde la denuncia del convenio sin que se hubiera acordado uno nuevo o dictado un laudo obligatorio, el convenio, salvo que se establezca lo contrario en el propio convenio, decaerá, es decir, perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

#### V. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

Aparte de las modificaciones relacionadas con la contratación, expuestas en esta adenda en el apartado II de flexibilidad externa, la nueva norma introduce distintos cambios en el tipo de medidas destinadas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores, en concreto a través de la intermediación entre oferta y demanda de trabajo y de la formación profesional.

En cuanto a la **intermediación**, se establece que las empresas de trabajo temporal podrán operar como agencias de colocación, con el único requisito de presentar una declaración responsable en la que se manifieste que cumple con los requisitos exigidos a las agencias de colocación privadas, debiéndose ajustar, en su caso, su actividad a lo establecido en la normativa de dichas agencias.

En relación con la **formación profesional** se introducen varias modificaciones. La primera, la inclusión como derecho de los trabajadores la formación dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, que correrá a cargo de la empresa. La segunda, el reconocimiento como un derecho de los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa de un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulable por un período de hasta tres años. La tercera, que en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo participarán, además de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, los centros y entidades de formación debidamente acreditados. Y la cuarta, que la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida profesional se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Por su parte, en relación con el programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo, se modifica lo previsto en la Disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de reforma del sistema de protección por desempleo, eliminándose la condición de que la empresa tenga como máximo 100 trabajadores, al permitirse a todas las empresas cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, y estableciéndose la obligatoriedad de participación de los trabajadores desempleados beneficiarios de las prestaciones por desempleo, cuando en la norma de 2002 era voluntaria.

Por último, se modifica la Disposición transitoria cuarta de la citada Ley 45/2002, de 12 de diciembre, ampliando las posibilidades de la **modalidad de pago único de las prestaciones por desempleo** para desarrollar una actividad como trabajadores autónomos, al elevarse el límite máximo de la prestación por desempleo del nivel contributivo pendiente de percibir del 20% al 60%, y estableciéndose como nueva posibilidad el límite máximo del 100% cuando los beneficiarios sean hombres hasta 30 años de edad o mujeres hasta 35 años, ambos inclusive.

Las opiniones expresadas en este Boletín son las de los Servicios técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.