



RESUMEN DE REFORMA LABORAL

El pasado 11 de febrero se publicó en el BOE el RDL 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Este Real Decreto Ley, que será tramitado como proyecto de ley, modifica el mercado de trabajo, aprobándose determinadas medidas.

Entre las medidas aprobadas destacamos las siguientes:

Empresas de Trabajo Temporal (art. 1 RDL 3/2012)

Se autoriza a las Empresas de Trabajo Temporal para operar como agencias de colocación, siempre y cuando presenten una “declaración responsable” mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos de las agencias de colocación.

Formación Profesional (art. 2.3 RDL 3/2012)

Los trabajadores con más de un año de antigüedad tendrán derecho a 20 horas anuales de formación retribuidas siempre que el contenido de esos cursos esté vinculado al puesto de trabajo. Serán acumulables por un periodo de hasta 3 años.

El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, evaluará la conveniencia de crear un cheque formación destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores y se desarrollará reglamentariamente la cuenta de formación (DFI. 3.ª RDL 3/2012).

Contratación

Contrato para la formación y aprendizaje (art. 2.2 RDL 3/2012)

Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse estos contratos con trabajadores menores de 30 años.

La duración del contrato se puede ampliar hasta 3 años. Expirada la duración del contrato para la formación y 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 cualificación pero si para una distinta.

Se establecen reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje. (art.3 RDL 3/2012)

Nuevo contrato indefinido (art. 4 RDL 3/2012)

Se crea un contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores para empresas de menos de 50 trabajadores. Se celebrará a jornada completa, por tiempo indefinido y con un periodo de prueba de 1 año.

Se establece una deducción fiscal de 3.000 euros por la contratación de un primer empleado menor de 30 años. Además, los emprendedores que contraten a perceptores de prestaciones contributivas por desempleo podrán deducirse fiscalmente el **50%** de la prestación por desempleo que tuviera pendiente de percibir el trabajador con el límite **1 año**. En este caso se permite compatibilizar el salario con el 25% de la cuantía de la prestación reconocida y pendiente de percibir.

Además de los incentivos fiscales se establecen bonificaciones en la cuota empresarial.

Contrato a tiempo parcial (art. 5 RDL 3/2012)

Se permite la realización de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial.

Contrato para el fomento de la contratación indefinida (DDU RDL 3/2012)

Se deroga la Dad. 1.ª de la Ley 12/2001 en el que se regula el contrato para el fomento de la contratación indefinida, al generalizarse la indemnización de 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades.

Teletrabajo (art.6 RDL 3/2012)

Se regula legalmente en el art. 13 ET, estableciendo que los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa. En concreto se garantiza el derecho a la formación y a una retribución equivalente a los que trabajan de forma presencial en el centro de trabajo y a ser informados de las vacantes en puestos presenciales existentes.

Suspensión del artículo 15.5 ET

A partir del 31 de diciembre de 2012 no se podrán encadenar contratos temporales que superen los 24 meses. Con anterioridad la limitación finalizaba el 31 de diciembre de 2013.

Clasificación profesional y movilidad funcional (art. 8 a 10 RDL 3/2012)

- Se elimina el sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales y se generaliza el sistema de grupos profesionales. (art.8 RDL 3/2012)

- A falta de acuerdo sobre la distribución irregular de la jornada de trabajo la empresa podrá distribuir a lo largo del año el 5% de la misma. (art.9 RDL 3/2012)

- Se modifica la movilidad funcional en la empresa regulada en el artículo 39 ET, de manera que solo tendrá las limitaciones establecidas por las titulaciones académicas o profesionales y la dignidad del trabajador. Si la movilidad se dispone para funciones no correspondientes al grupo profesional, el empresario deberá comunicar su decisión a los representantes de los trabajadores. (art.10 RDL 3/2012)

Movilidad geográfica (art. 11 RDL 3/2012)

Se modifica el artículo 40 ET, estableciéndose entre otras las siguientes modificaciones:

- Los representantes de los trabajadores mantienen la prioridad de permanencia en la empresa. No obstante se establece que mediante convenio colectivo o acuerdo en el periodo de consultas pueden establecerse la prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a favor de trabajadores de otros colectivos (con cargas familiares, discapacitados, mayores de determinada edad..)

- Se definen las causas económicas del traslado como aquellas relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo de la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial. Ya no se requiere que la medida contribuya a mejorar la situación de la empresa.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 12 RDL 3/2012)

- Se modifica el art.41 ET incluyéndose la modificación de la cuantía salarial entre los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- Para la adopción de esta medida ya no se exige que contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar su situación y perspectivas.

- La diferencia entre modificación individual y colectiva se basa ahora en el número de trabajadores afectados y no en la fuente de las condiciones de trabajo modificadas.

- Se reduce el plazo de preaviso al trabajador afectado de 30 a 15 días.

Suspensión o reducción de jornada

- Se simplifican los trámites para reducir la jornada de trabajo o suspender el contrato como mecanismo de ajuste ante situaciones de disminución de la demanda. Se elimina la autorización administrativa necesaria para llevar a cabo la medida (*art. 13 RDL 3/2012*).
- Asimismo, se introduce una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por la suspensión o reducción de jornada, con una duración máxima de 240 días por trabajador y condicionada a la estabilidad en el empleo durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción (*art. 15 RDL 3/2012*).
- Si la empresa extingue finalmente los contratos, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la prestación por desempleo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial hasta un máximo de 180 días (*art. 16 RDL 3/2012*).

Negociación colectiva (art. 14 RDL 3/2012)

Descuelgue

- Se facilita el descuelgue para la inaplicación de las condiciones de trabajo fijadas en los convenios colectivos que afecten a la jornada de trabajo, el horario y distribución de tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la SS.
- De no alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores, cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Consultiva de convenios Colectivos o su equivalente autonómico, que nombrará un árbitro y resolverá en 25 días como máximo.

Prioridad de los convenios colectivos de empresa

Se establece la prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior sobre: salario s, horas extraordinarias y trabajo a turnos, horario y tiempo de trabajo, sistema de clasificación profesional, modalidades de contratación, medidas para favorecer la conciliación....

Ultractividad de los convenios

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.

Extinción de los contratos de trabajo (art.18 RDL 3/2012)

Nueva regulación del despido colectivo

- Se elimina la autorización administrativa de los despidos colectivos. El Gobierno en el plazo de un mes aprobará un nuevo reglamento sobre el procedimiento de los despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- Los representantes de los trabajadores mantienen la prioridad de permanencia en la empresa. No obstante se establece que mediante convenio colectivo o acuerdo en el periodo de consultas puede establecerse la prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a favor de trabajadores de otros colectivos (con cargas familiares, discapacitados, mayores de determinada edad..)
- En la definición de las causas del despido objetivo se incluye la disminución persistente del nivel de ventas. Añade que en todo caso se entenderá que la disminución es persistente si se produce por tres trimestres consecutivos. La causas son aplicables también a los despidos del artículo art. 52 c) ET.

- La empresa ya no debe justificar la razonabilidad de la medida extintiva.
- Se crea una nueva modalidad procesal denominada “despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor” por la que se encauzan la impugnación de la decisión empresarial por los representantes legales de los trabajadores (cap. IV RDL 3/2012).
- Plan de recolocación: 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. El incumplimiento de esta obligación se tipifica como falta muy grave.

Despido objetivo

En el despido por absentismo del art. 52 d) ET se suprime la referencia a que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los períodos de tiempo tomados en consideración. Igualmente se modifica el despido por falta de adaptación a las modificaciones técnicas.

Despido improcedente

La indemnización por despido improcedente se reduce, para los nuevos contratos a 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades. La indemnización de los contratos anteriores al 12/02/2012 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 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.

Salarios de tramitación

Se eliminan los salarios de tramitación en caso de despido improcedente salvo para los supuestos de opción por la readmisión o de que se trate de un representante legal de los trabajadores o de un delegado sindical y el pago por el Estado de aquellos salarios

Supresión del despido exprés

Se suprime toda referencia al reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido, al ofrecimiento y depósito en el juzgado de lo social de la indemnización correspondiente a dicho despido (nueva redacción del art. 56.2 ET)

FOGASA (art. 19 RDL 3/2012)

El resarcimiento al empresario por el Fogasa de una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio se ciñe a las extinciones de contratos indefinidos de empresas de menos de 25 trabajadores y que no hayan sido judicialmente declaradas como improcedentes

Conciliación de la vida personal y familiar (DF. 1.ª RDL 3/2012)

- Lactancia del menor de nueve meses: el derecho se extiende expresamente a los supuestos de adopción y acogimiento y deja de ceñirse a las trabajadoras.
- Reducción de jornada por guarda legal. Se precisa que la reducción es de la jornada de trabajo diaria. Los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada.
- Se regula el supuesto de coincidencia del período de vacaciones con el permiso de paternidad. También se establece que si el período de vacaciones coincide con una IT por contingencias distintas de las establecidas en el 38.3 segundo párrafo ET que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado

Otras cuestiones

- Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción al personal laboral del sector público (*DAD. 2.ª RDL 3/2012*).
- Se limitan y regulan las indemnizaciones a los directivos de entidades de crédito apartados por expediente disciplinario (*DAD 7.ª RDL 3/2012*).
- Se regulan las indemnizaciones por la extinción de contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal (*DAD 8.ª RDL 3/2012*).
- Se estrecha la colaboración con las mutuas de trabajo para evaluar la incapacidad temporal de los trabajadores (*DAD 4.ª RDL 3/2012*).
- Se modifican las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único (*DF. 13 RDL 3/2012*)
- Se modifica el subsistema de formación profesional para el empleo (*DF 7.ª RDL 3/2012*)