



Laboral

Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Contacto

. John R. Gustafson
Departamento Procesal
jgustafson@riverogustafson.com
. Sebastián Rivero
Departamento Procesal
srg@riverogustafson.com
. Eliécer Pérez Simón
Departamento Mercantil
eps@riverogustafson.com
. Ángela Toro
Departamento Laboral
at@riverogustafson.com
. Javier Zapata
Departamento Fiscal
jzapata@riverogustafson.com

Rivero & Gustafson Abogados

Avda. de Burgos, 17 -3º -
28036 Madrid (Spain)
Tel.: (34) 91 561 51 01
Fax: (34) 91 561 50 66

Laboral

MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo que entró en vigor el día 12 de febrero de 2012, distingue cuatro grandes capítulos:

1. Intermediación laboral y formación profesional

Se amplía la actividad de las empresas de trabajo temporal, que se ocuparán no sólo de la cesión temporal a otras empresas, sino también operando como agencias de colocación.

El contrato para la formación y el aprendizaje podrá tener una duración máxima de 3 años, que podrá modificarse por convenio colectivo, sin que su duración sea inferior a 6 meses o superior a 3 años.

El tiempo de trabajo efectivo será del 75% durante el primer año y del 85% durante el segundo y tercer año.

Se refuerza la importancia de la formación ligada al puesto de trabajo y se establece un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulable por un periodo de hasta 3 años.

La formación se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación de la Seguridad Social.

Se incentiva la utilización de contratos de formación y aprendizaje, reduciendo las cuotas empresariales en un 100% para empresas con una plantilla inferior a 250 personas y al 75% en empresas con plantillas de 250 o más trabajadores. Igualmente, se reduce el 100% de la cuota de los trabajadores.

Por último, en aquellos casos en los que se transformen este tipo de contratos en contratos indefinidos, habrá una reducción en la cuota empresarial de la SS de 1.500 euros al año durante 3 años, salvo en el caso de las mujeres, cuya bonificación será de 1.800 euros/año.

Hasta que la tasa de desempleo no se sitúe por debajo del 15% no se aplica el límite máximo de edad de 25 años, sino que se podría formalizar con trabajadores de hasta 30 años de edad.

Se prevé la creación de una cuenta de formación y un cheque formación.

2. Fomento de la contratación indefinida y la creación de empleo

a) *Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores:*

Se establece que las empresas de menos de 50 trabajadores, podrán concertar contratos de trabajo por tiempo indefinido y jornada completa, mediante el modelo oficial, con un periodo de prueba de 1 año. Los incentivos fiscales unidos a este tipo de contratos son los siguientes:

- 3000 euros sobre la primera contratación de un menor de 30 años.

- Si además es beneficiario de la prestación de desempleo, tendrá derecho a una deducción fiscal igual al 50% de la prestación que le restase por percibir, con un máximo de 12 meses, siempre que el trabajador contratado llevase al menos 3 meses cobrando la prestación por desempleo.

Por su parte, el trabajador podrá compatibilizar el 25% de la prestación por desempleo reconocida y pendiente de percibir.

Además, la contratación de desempleados inscritos en la Oficina de empleo, dará derecho a las bonificaciones que se exponen a continuación:

- Jóvenes entre 16 y 30, dará derecho a 1000 euros de bonificación en la cuota empresarial de la SS en el primer año, 1.100 en el segundo y 1200 en el tercero. Si además fuesen mujeres en sectores en los que tengan poca representación se incrementará en 100 euros al año.

- Mayores de 45 años con 12 meses de desempleo en un periodo de 18 meses anteriores a la contratación, dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial de 1.300 euros durante 3 años, incrementado a 1.500 euros en el caso de mujeres en sectores en que no estén representadas.

Estas ayudas son compatibles con otras con distinta finalidad, siempre que no supere el 100% de las cuotas empresariales de la SS.

No se podrá utilizar esta modalidad contractual para cubrir puestos del mismo grupo profesional y centro de trabajo, que hayan sido amortizados mediante despidos objetivos declarados improcedentes o mediante despido colectivo en los 6 meses anteriores, salvo que las medidas se tomasen antes de la entrada en vigor de la ley.

El empresario tiene la obligación de mantener el contrato durante al menos 3 años. En caso contrario deberá reintegrar las cuantías bonificadas, salvo supuestos de despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

b) *Contrato a tiempo parcial*

Se permite la realización de horas extraordinarias en proporción a la jornada pactada, tomándose en cuenta para la determinación de la base de cotización.

c) *Trabajo a distancia*

Se señala que el empresario deberá establecer los medios para que los trabajadores tengan acceso a la formación profesional continua y deberán también informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Otras bonificaciones

Las empresas con menos de 50 trabajadores que conviertan en indefinido contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de celebración, tendrán derecho a una bonificación de 500 euros al año durante tres años, y de 700 euros, en el caso de contratos con mujeres.

3. Medidas para favorecer la flexibilidad interna de las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

La **clasificación profesional** queda definida por grupos, eliminando la alusión a las categorías, teniendo los convenios colectivos el plazo de un año para adaptarse.

Se prevé que mediante acuerdo o convenio se podrá **distribuir irregularmente la jornada**, en caso de falta de acuerdo, el empresario podría distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada, respetando los descansos previstos en la ley.

La **movilidad funcional** ascendente permitirá reclamar el puesto que se ha venido desarrollando durante 6 meses en un año o bien 8 en dos años, siempre que no obste lo previsto en el convenio colectivo o en el sistema de cobertura de la vacante correspondiente a las funciones realizadas por el trabajador.

Se consideran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que permiten aplicar la **movilidad geográfica**, las relacionadas con las competitivas, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Para los traslados colectivos sólo se prevé la intervención de la autoridad laboral en cuanto a la apertura del periodo de consulta y las posiciones tras su conclusión, pero no se prevé ninguna intervención adicional. En estos supuestos, en el periodo de consultas se podrán prever otras prioridades de permanencias no previstas legalmente en función de edad, cargas familiares, o discapacidades entre otros.

Las **modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo** aplican los mismos criterios que la movilidad geográfica, en cuanto a la concurrencia de causas. Además, junto al sistema de remuneración, añade como modificación sustancial la cuantía salarial, lo que permitirá reducirla. Salvo en los supuestos de modificaciones que afecten al sistema de trabajo y rendimiento, en todos los demás se permite que el trabajador opte por la extinción indemnizada de su contrato, en los términos ya establecidos. En este apartado se elimina cualquier referencia a la extinción por modificación sustancial en los términos del artículo 50 del Estatuto, es decir, aquella que permitía una indemnización mayor. Este último supuesto de extinción indemnizada elimina las modificaciones que vayan en perjuicio de su formación, limitándose a las que menoscaben la dignidad del trabajador.

El procedimiento de **suspensión y reducción de la jornada** se modifica de forma que tras el periodo de consulta, si no hubiese acuerdo, el empresario notificará a trabajadores y autoridad laboral su decisión sobre la suspensión.

Es decir, en caso de desacuerdo, decide el empresario. Se prevé una bonificación del 50 % de las cuotas por contingencias comunes hasta un máximo de 240 días, siempre que se mantenga el nivel de empleo durante 12 meses. Las empresas que despidan improcedentemente o por despido colectivo quedarán excluidas de las bonificaciones durante 12 meses. Estas disposiciones afectarán a las suspensiones que se lleven a cabo de 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2013.

Los trabajadores afectados por los despidos por despido objetivo o colectivo tendrán derecho a la reposición de la prestación de desempleo, siempre que la reducción se haya producido a lo largo del 2012 y la extinción, desde la entrada en vigor de la ley hasta el 31 de diciembre de 2013.

En materia de **convenios colectivos**, se permite que los comités de empresas, delegados de personal y secciones sindicales puedan acordar el descuelgue del convenio de aplicación en las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistemas de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, en lo que exceda de la movilidad funcional
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la SS.

La disminución persistente durante 6 meses de los niveles de ingresos o ventas se considera causa económica suficiente para justificar el descuelgue.

Se deja abierta la posibilidad de que por acuerdos o convenios estatales se amplíen las materias propias del convenio de empresa y se permite la revisión de los convenios colectivos durante su vigencia.

Se prevé que cuando hayan transcurrido 2 años desde la denuncia del convenio colectivo sin alcanzar un nuevo acuerdo o sin laudo, el convenio perderá su vigencia, cambiando el criterio anterior.

Se elimina el plazo de 15 días para iniciar las negociaciones relativas al convenio colectivo una vez constituida la comisión negociadora.

4. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.

Se suspende hasta el 31 de Diciembre de 2012, la adquisición de la condición de fijo por la sucesión de contratos temporales.

Las causas económicas que permiten el despido colectivo u objetivo incluyen la disminución de ingresos o ventas en 3 trimestres consecutivos.

La decisión sobre los **despidos colectivos** será del empresario en caso de que no haya acuerdo y la autoridad laboral se limitará a ponerlo en conocimiento de las entidades gestoras y a velar por la efectividad del periodo de consultas y recabará informe preceptivo a la Inspección de Trabajo.

Entre el inicio del periodo de consultas y la fecha de efectos del despido deberá mediar al menos 30 días y se podrán establecer mediante acuerdo los colectivos que podrían tener prioridad de permanencia, por edad, cargas familiares u otros criterios.

Se introducen modificaciones en cuanto a las aportaciones al Tesoro Público de despidos de más de 50 trabajadores en empresas que no concurren causas económicas y se prevé que las empresas de 500 o más trabajadores que despidan a trabajadores de 50 o más años de edad deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que concurren determinadas circunstancias.

Se prevé que en el plazo de 1 mes tengamos, de nuevo, otro reglamento que amplíe la regulación en los despidos colectivos.

Para los **despidos por falta de adaptación al puesto** de trabajo se cambia el plazo mínimo que debe permanecer el trabajador en un puesto nuevo, de 3 a 2 meses, y se prevé que el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas.

Se elimina el índice de absentismo medio de la plantilla para los **despidos objetivos por faltas de asistencia al trabajo**.

En cuanto a la **declaración de improcedencia** en general dará lugar a la opción como se venía haciendo, pero reduciendo la indemnización a 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 meses, eliminándose los salarios de trámite, a los que sólo tendrá derecho el trabajador en caso de opción por la readmisión.

Para aquellos contratos que estén en vigor en la actualidad y que tenían derecho a una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, se prevé que dicho cálculo se aplicará hasta la entrada en vigor de la ley y 33 días de salario por año de servicio a partir de entonces. La cuantía máxima es de 720 días, salvo que con anterioridad se haya generado el derecho a una superior con el tope máximo anterior de 42 mensualidades.

El **FOGASA** cubrirá 8 días de la indemnización de despido objetivo o colectivo o bien en sede concursal, siempre que se trate de contratos indefinidos y en empresas que tengan menos de 25 trabajadores y no consten como improcedentes en conciliación administrativa o judicial o en sentencias.

En cuanto a la conciliación de vida profesional y familiar, se aclara que la lactancia sólo se puede disfrutar por uno de los dos cónyuges.

También se aclara que la jornada a tener en cuenta para la reducción de la misma es la diaria. Los convenios colectivos también podrán establecer los criterios en función de las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

Las vacaciones que no se hayan podido disfrutar por incapacidad distinta de la derivada de embarazo, parto o lactancia natural se podrán tomar si no han transcurrido más de 18 meses desde el final del año en que se generasen.

Modificaciones que afectan a la Ley de la Jurisdicción Social

Se eliminan los salarios de trámite en los despidos improcedentes en los que se opte por la indemnización.

En cuanto a los **despidos colectivos**, la competencia para conocer en única instancia de los procesos corresponderá a las Salas de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, cuando el territorio afectado es inferior al de la Comunidad Autónoma y a las Salas de lo Social de la Audiencia Nacional cuando el territorio afectado sea superior.

La demanda se podrá basar en la falta de concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita, en la falta de cumplimiento de los trámites previstos en cuanto al periodo de consulta o constatación de causas de fuerza mayor por la autoridad laboral, o bien en la concurrencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la adopción del acuerdo.

Admitida la demanda, el secretario dará traslado al empresario y requerirá que aporte la documentación y actas del periodo de consultas, así como comunicación a la autoridad laboral. Igualmente el empresario deberá informar a los trabajadores afectados. En caso de no cumplirse se solicitará de nuevo en un plazo de 3 días. Si no lo aportarse se le podrá imponer multas y se podrá dar por ciertos los hechos que pretende acreditar la parte demandante.

Igualmente, se recabará información de la autoridad laboral y se citará a juicio en única convocatoria en el plazo de 15 días, pudiéndose acordar el traslado entre las partes de la prueba documental y pericial.

La sentencia se dictará en 5 días y se podrá recurrir en casación ordinaria. La sentencia declarará la decisión extintiva ajustada a derecho, no ajustada a derecho o nula. Siendo nulas las decisiones cuando no se hayan adoptado sin cumplir los trámites de periodo de consulta, sin la constatación de las causas de fuerza mayor por la autoridad laboral, o cuando no se obtenga la autorización judicial del juez del concurso si está legalmente prevista. También se declarará nulas las decisiones que no respeten las prioridades de permanencia, pero esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia. Por tanto, en caso de que no haya causas, pero se hayan respetado los trámites legales, la consecuencia será la declaración de la decisión como no ajustada a derecho.

En cuanto a la **suspensión del contrato o reducciones de jornada, movilidad geográfica o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo** se prevé que se podrá presentar demanda individual en el plazo de 20 días hábiles siguientes a la notificación de la decisión a los trabajadores o sus representantes. Si el objeto de debate es la preferencia, deberá demandarse a los trabajadores que se hayan beneficiado de la preferencia y a los representantes que hayan suscrito el acuerdo. Se recabará informe de la Inspección de Trabajo. En caso de presentarse demanda de conflicto colectivo, el procedimiento individual quedará suspendido.

La sentencia declarará la medida justificada, injustificada - con derecho al trabajador a volver a sus anteriores condiciones así como al abono de daños y perjuicios- o nulas, si no se respetasen los periodos de consultas, o cuando hubiesen móviles discriminatorios o se atentase a derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, así como los de

trabajadores protegidos por estar o haber estado disfrutando de medidas de conciliación de vida familiar en los términos que ya existían.

Si el empresario no reintegrase al trabajador a sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciera de forma irregular, el trabajador puede solicitar la ejecución del fallo al Juzgado de lo social y la extinción en los términos del 50. 1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Las suspensiones y reducciones de jornada de trabajadores por encima de los umbrales previstos para el despido colectivo, se podrán tramitar por el procedimiento de conflicto colectivo.

Otras cuestiones

El Gobierno estudiará en un plazo de 6 meses la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales para una mejor gestión de la incapacidad temporal.

Se suprime la vigencia de las políticas activas de empleo que afecten a personas discapacitadas para aquellas comunidades autónomas que no desarrollen acciones o programas propios en la material.

Las acciones y medidas de políticas activas de empleo, tendrán carácter de medidas estatales a efectos de su aplicación al Estado por parte de las CCAA y el Servicio de Empleo Estatal.

* * * * *

Se han omitido de esta nota las novedades que afectan a entidades de crédito y sector público.

Este boletín está diseñado para proporcionar un resumen de las materias que en el mismo se tratan. El presente documento no pretende ser un análisis exhaustivo de dichas materias ni sustituye el asesoramiento legal especializado.

Si desea más información por favor contacte con nuestro despacho.