

Sumario

Único: Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Con fecha 11 de febrero de 2012, se publicó en el BOE las medidas adoptadas por el Consejo de Ministros celebrado el 10 de febrero a través del cual se aprueban una serie de medidas que tienen como finalidad la flexibilización del mercado laboral.

Esta reforma ha afectado a una multitud de normas de distinta índole, por lo que trataremos de exponerlas con la mayor claridad posible, destacando únicamente aquellas que consideramos tendrán mayor trascendencia práctica:

1.- Reformas en materia de contratos de trabajo: incentivos y bonificaciones.

1.1 Contrato para la formación y el aprendizaje.

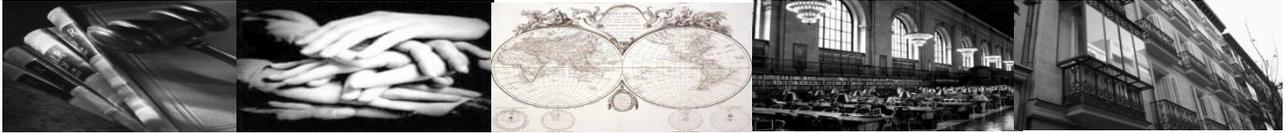
Las principales novedades en dichos contratos son las siguientes:

- La duración no podrá ser superior a 3 años. Se elimina, por tanto, la posibilidad de ampliarlo durante 12 meses más, si así lo requería el proceso formativo del trabajador. Sin embargo el período mínimo de 1 año podrá reducirse a 6 meses.

- La Formación Profesional inherente al contrato, podrá recibirse ahora en la propia empresa, siempre y cuando ésta disponga de las instalaciones y el personal adecuado al efecto. En cualquier caso, el trabajador tendrá derecho, además de los ya reconocidos derechos de asistencia a exámenes, elegir turno de trabajo y a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, a la concesión de permisos de formación con reserva del puesto de trabajo y a la formación para su adaptación a las modificaciones apercibidas en su puesto de trabajo.
- Los trabajadores con menos de 1 año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación acumulables por 3 años.
- La formación recibida en virtud de estos contratos se inscribirán en una cuenta de formación asociada a l número de afiliación a la Seguridad Social.

Los contratos para la formalización y el aprendizaje van acompañadas de las siguientes bonificaciones:

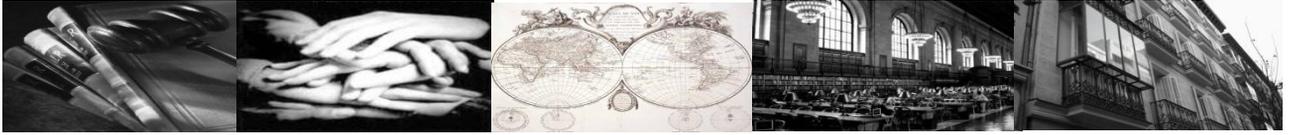
- Una reducción del 100% durante toda la vigencia del contrato de las cuotas empresariales por contingencias



- comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, fondo de garantía salarial y formación profesional, para empresas con menos de 250 trabajadores. Las empresas con igual o mayor número de trabajadores la bonificación será del 75%. También se reducirá el 100% de la cuota obrera.
- Las empresas que transformen contratos de trabajo en formación a indefinidos tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial de la Seguridad Social de 1.500€ al año durante 3 años; cifra que se incrementa hasta los 1.800€ para el colectivo de mujeres.
 - Los trabajadores contratados bajo esta regulación deberán reunir los siguientes requisitos:
 - (i) Ser mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de formación profesional. Transitoriamente y hasta que la tasa de desempleo no se sitúe por debajo del 15%, podrán contratarse bajo esta modalidad a menores de 30 años.
 - (ii) Los trabajadores sean desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012.
 - Las empresas tendrán que tener menos de 50 trabajadores al momento de la contratación.
 - Deberán ser contratos por tiempo indefinido y a jornada completa.
 - Se formalizará por escrito en su correspondiente modelo.
 - El período de prueba será de 1 año en cualquier caso.
- Dicho contrato lleva aparejado una serie de incentivos fiscales y bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social.
- Incentivos fiscales.
 - (i) Dedución de 3.000€ en el supuesto de que el primer contrato de trabajo se realice a un menor de 30 años.
 - (ii) La contratación de desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo, conllevará una deducción igual al 50% de la prestación pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades. El trabajador tendrá que haber estado percibiendo una prestación durante al menos 3 meses. La deducción quedará fijada en la fecha de inicio de la relación laboral.

1.2 Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

Se crea este nuevo tipo de contrato de trabajo el cual reúne las siguientes características principales.



- **Bonificaciones en la Seguridad Social:**
 - (i) Contrataciones de jóvenes entre 16 y 30 años, bonificación de la cuota empresarial, durante 3 años, de 83,33€/mes (1.000€/año) el primer año; de 91,63€/mes (1.100€/año) el segundo año; y de 100€/mes (1.200€/año) el tercero. Estas bonificaciones se aumentarán en 8,33€/mes (100€/año) en el caso de mujeres.
 - (ii) Contrataciones de mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en una oficina de empleo al menos 12 meses dentro de los 18 meses anteriores a su contratación, bonificación en la cuota empresarial, durante 3 años, de 108,33€/mes (1.300€/año). Esta bonificación será de 125€/mes (1.500€/año) en el caso de mujeres.
- No podrán concertar este nuevo tipo de contratos de trabajo las empresas que en los 6 meses anteriores hubieran realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes o hubieran efectuado un despido colectivo.
- Para poder acogerse a los incentivos y bonificaciones anteriormente mencionados, deberá mantenerse el contrato durante al menos 3 años.

1.3 Contratos a tiempo parcial

La principal novedad de estos contratos es la posibilidad de realizar horas extras. En cualquier caso las horas extras no podrán exceder el límite de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

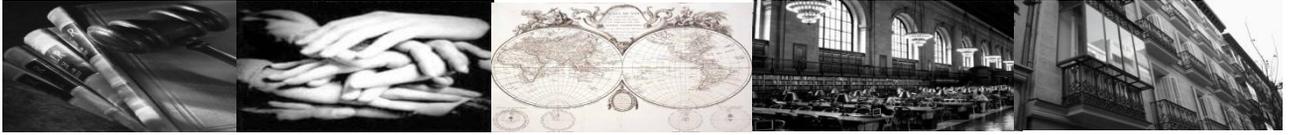
1.4 Contrato de trabajo a domicilio

Se modifica el Contrato de Trabajo a Distancia y pasa a denominarse trabajo a domicilio, para dar cabida a los supuestos del teletrabajo. Dejará de ser un contrato independiente, pudiendo ser una modificación al contrato inicial, el cual deberá hacerse constar por escrito.

1.5 Contratos en prácticas, de relevo y de sustitución

Se establecen bonificaciones por la transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución a indefinidos.

- La bonificación en la cuota empresarial de la Seguridad Social será de 41,67€/mes (500€/año), durante 3 años.
- Podrán beneficiarse de esta bonificación las empresas de menos de 50 trabajadores, autónomos, sociedades laborales o cooperativas.



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

2.1. Movilidad Funcional.

Desaparecen las categorías profesionales quedando únicamente al referencia a grupos profesionales. A estos efectos se deberán modificar los convenios colectivos en el plazo de un año.

Por acuerdo del empresario y trabajador se le asignará a éste un grupo profesional, el cual quedará establecido en el contrato de trabajo, como contenido de la prestación, es decir, todas las funciones correspondientes a su grupo profesional.

Se flexibiliza la jornada de trabajo. En caso de que nos se diga nada en el convenio correspondiente o entre acuerdo entre la empresa y los trabajadores, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta el 5% de la jornada de trabajo.

La movilidad funcional en las empresas se realizará de conformidad con la titulación académica o profesional y en consonancia a la pertenencia del grupo profesional. No hay referencias a categorías profesionales.

Se limita la movilidad funcional tanto para las funciones superiores como inferiores a la del grupo profesional, a la existencia de razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo que sea indispensable.

2.2. Movilidad geográfica.

La movilidad de los trabajadores que exija cambios de residencia por la existencia de razones técnicas, organizativas o de la producción. Se entiende por tales, aquellas razones relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia. No obstante, como novedad, se permite que por convenio o por acuerdo con los representantes de los trabajadores, la prioridad de permanencia se ofrezca a trabajos de otros colectivos, como aquellos que tengan cargas familiares, etc.

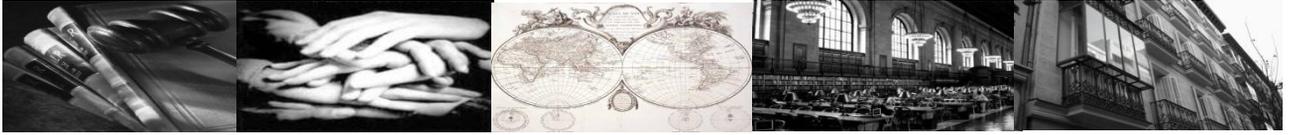
2.3 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La principal novedad es que se menciona la posibilidad de modificar la “cuantía salarial”.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a aquellas reconocidas en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos, por decisión unilateral del empresario.

En los supuestos de modificación individual se reduce el plazo de notificación de 30 a 15 días.

El trabajador tendrá derecho a extinguir su contrato de trabajo con una indemnización cuando se le modifiquen sustancialmente sus condiciones de trabajo, salvo que dicha modificación afecte al sistema de trabajo y su rendimiento.



Los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en un Convenio Colectivo se regirán por el modificado artículo 82.3, cláusula de descuelgue de condiciones, del cual hablaremos en el apartado a continuación.

2.3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecidas en Convenio Colectivo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá modificar las condiciones de los convenios colectivos que afecten a: la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de los trabajos nocturnos, sistema de remuneración y cuantía salarial; sistema de trabajo y rendimiento: funciones que excedan de la movilidad funcional; y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Por causas económicas se entiende la situación negativa actual o prevista; por causas técnicas son aquellos cambios que se produzcan en los medios de producción; serían organizativas las causas provocadas como consecuencia de los cambios en el sistema de trabajo; y son de la producción los cambios producidos en la demanda de productos o servicios.

En caso de acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores, se presumirá la existencia de causa justificada y deberá determinar las nuevas condiciones de trabajo y su duración.

2.4. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción de derivadas de la fuerza mayor.

Como principal novedad, se elimina la necesidad de obtener autorización de la autoridad laboral para la aplicación de la suspensión o reducción de la jornada por el empresario.

Se sustituye por un procedimiento específico de consultas y notificación a la autoridad laboral, que verificará la existencia de las consultas. Se elimina la constatación de justa causa para la aplicación de dichas medidas.

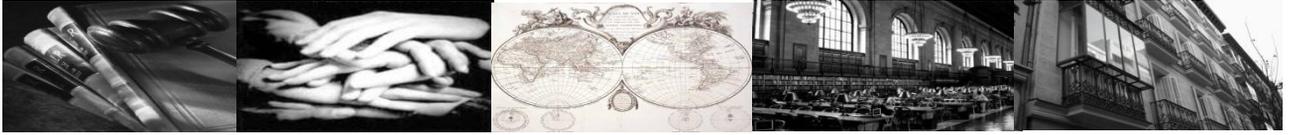
Los trabajadores podrán recurrir a la jurisdicción social, que declarará la medida justificada o injustificada.

3. Negociación colectiva. Novedades en relación con los convenios colectivos.

Durante el periodo de vigencia de un convenio colectivo, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrán proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar las condiciones de trabajo cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas de la producción.

Dichas modificaciones podrán versar sobre:

- La jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de trabajo y rendimiento.



- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto.
- Mejoras voluntarias en la acción protectora de la Seguridad Social.

A estos efectos, se entenderán:

- Por 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. Se presumirá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.
- Por causas técnicas: cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Por causas organizativas: cambios en el sistema y método de trabajo personal o en el ámbito de organizar la producción.
- Por causas productivas: cambios en la demanda de productos o servicios que la empresa pretenda colocar en el mercado.

Se presumirá la existencia de causa cuando exista acuerdo. Se deberán determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo.

El Convenio colectivo de empresa tendrá prioridad aplicativa, sin excepción, en los asuntos que más adelante se expondrá.

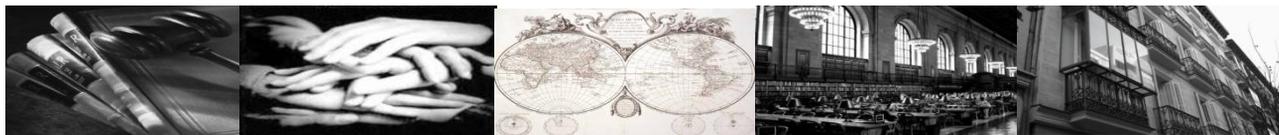
Con anterioridad esta primacía del convenio de empresa estaba condicionada a la no existencia de un convenio colectivo de ámbito estatal o autonómico que estableciera reglas distintas de concurrencia.

Asuntos sobre los que tiene primacía el convenio de empresa:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- Horarios y distribución del trabajo.
- Adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre vida laboral, familiar y personal.
- Se añade como novedad aquellas otras que dispongan los acuerdos o convenios colectivos acordados en virtud del descuelgue.
- La prioridad aplicativa no podrá ser objeto de regulación por acuerdo o convenio colectivo.

Se modifica el contenido mínimo de un convenio colectivo. Se simplifica:

- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.



- Procedimientos para solventar de una manera efectiva las discrepancias que pueden surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto.
- Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como el plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. Se elimina el plazo supletorio de 3 meses.
- Designación de una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellos cuestiones establecidas en la ley y de cuantas le sea atribuidas.

Se establece la posibilidad de revisar el convenio colectivo durante su vigencia.

El convenio dejará de tener vigencia, salvo pacto en contrario, si transcurridos 2 años desde la denuncia del convenio si que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral.

4 Novedades relativas al despido.

4.1 Contratos a tiempo parcial.

Queda en suspenso hasta el 31 de diciembre de 2012 lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto, en el cual se establece la adquisición de la condición de indefinido a quienes durante un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresa, mediante dos o más contratos temporales.

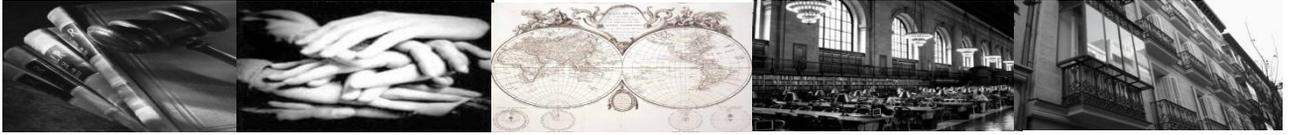
4.2. Despidos colectivos.

Se mantiene la definición de despido colectivo, pero se modifica la definición de causas económicas. Ahora no se acreditará los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduzcan la razonabilidad de la decisión.

Como en casos anteriores, se entenderán:

- Por 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. Se presumirá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.
- Por causas técnicas: cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Por causas organizativas: cambios en el sistema y método de trabajo personal o en el ámbito de organizar la producción.
- Por causas productivas: cambios en la demanda de productos o servicios que la empresa pretenda colocar en el mercado.

El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas de no más de 30 días o de 15 en caso de empresas de menos de 50 trabajadores. La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes de los trabajadores, con copia a la autoridad laboral.



La autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, el informe de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social. Este informe verificará la información que se acompaña a la comunicación de apertura del periodo de consultas y el desarrollo de las mismas. El plazo para emitir el informe es de 15 días.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado de las mismas: (i) en caso de acuerdo, remitirá copia del mismo; (ii) en caso contrario, comunicará su decisión final de despido colectivo y las condiciones del mismo. Se elimina por tanto, el régimen de autorizaciones previa prevista para el despido colectivo.

La existencia de causa mayor, como causa motivador de la extinción de los contratos de trabajo deberá ser constatada por la autoridad laboral. La autoridad que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o parte de la indemnización sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

4.3. Despido por causas objetivas

Se modifican parte de las causas de despido objetivo, concretamente las siguientes:

- Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, siempre y cuando se la haya proporcionado la formación adecuada. Se eliminan los plazos para adaptarse a las modificaciones técnicas y se sustituye por la formación.

- Por falta de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses. Se elimina la referencia al índice de absentismo de la empresa.

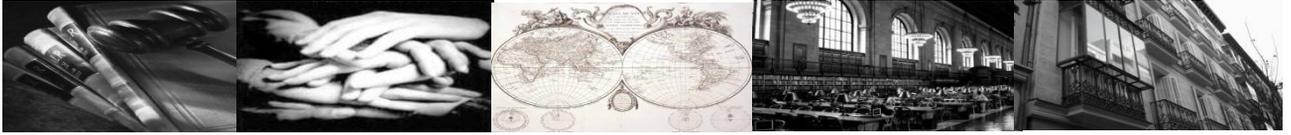
4.4. Despido improcedente

Se reduce la cuantía de la indemnización pasando a 33 días por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades.

Respecto de los salarios de tramitación se elimina la mención al depósito de la indemnización en el Juzgado para evitar su devengo y se varía su cuantía, siendo ahora la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta la fecha en la que se hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación es anterior a la sentencia.

5. Aspectos relevantes de la ejecución de la reforma.

- Las bonificaciones y las reducciones de cuotas de la Seguridad Social se aplicarán a los empleadores con carácter automático.
- La indemnización por despido improcedente modificada, serán de aplicación a los nuevos contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del Real Decreto. Con respecto a los



contratos en vigor antes de la entrada en vigor del Real Decreto, recibirán una indemnización de 45 días por el tiempo de prestación de servicios anterior a la entrada en vigor del Real Decreto y de 33 días por el tiempo posterior.

- Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real- Decreto se regirán por la normativa vigente al momento de su iniciación.

EQUIPO LEGAL

Iván Picó Madrigal

Asociado Senior

fgarcia@grupoalae.com

José Martínez Peña

Asociado Senior

jmartinez@grupoalae.com

Luis Manuel Jara Rolle

Director

ljara@grupoalae.com

www.grupoalae.com

El contenido de la presente Newsletter de ALAE ABOGADOS tiene carácter de información general y no supone asesoramiento profesional de ningún tipo o recomendación de inversión, y por lo tanto, no debe ser usado en tal sentido. Ninguna de las afirmaciones o expresiones aquí contenidas tendrá la consideración de oferta de productos o servicios.

El contenido de la presente no pretende ser exhaustivo ni actualizado. ALAE ABOGADOS no se responsabiliza de la exactitud, plenitud, comerciabilidad o aptitud para un propósito específico de la información contenida en la presente Newsletter. ALAE ABOGADOS recomienda consultar con un profesional con anterioridad al uso de cualquier información contenida nuestra Newsletter.

ALAE ABOGADOS no asume ninguna responsabilidad por cualquier acción, judicial o no, llevada a cabo en relación con la información contenida en la presente Newsletter, o por los daños directos o indirectos derivados del uso de la información contenida en esta Newsletter, su contenido o servicio.

Asimismo, ALAE ABOGADOS no asume ninguna responsabilidad por los enlaces a cualquier sitio web a los que se hayan hecho referencia en esta Newsletter.

Si no desea seguir recibiendo información de ALAE ABOGADOS por favor responda a este mensaje con la frase "Dar de baja".