

# RESÚMEN

## NUEVA REFORMA LABORAL 2012



Febrero -2012

Estimado cliente,

Recientemente se ha publicado el **Real Decreto Ley 3/2012** por el que se regulan las medidas urgentes adoptadas por el Gobierno para reformar el mercado laboral, entrando en vigor el día 12 de febrero de 2.012.

Las modificaciones más destacadas son las siguientes:

### ► **MEDIDAS DE CONTRATACION DE TRABAJADORES:**

#### **1- NUEVO CONTRATO INDEFINIDO A JORNADA COMPLETA PARA EMPRESAS DE MENOS DE 50 TRABAJADORES**

- El **período de prueba** será como máximo de **1 año**.
- **Incentivos fiscales (Normativa Estatal, no aplicable de momento en Bizkaia):**
  - Deducción fiscal de **3.000 euros** para empresas que contraten a su primer trabajador si es menor de 30 años.
  - Deducción fiscal del 50 % de la prestación del desempleo de los trabajadores contratados durante un año (siempre que el trabajador haya percibido la prestación al menos 3 meses).  
El trabajador podrá compatibilizar junto con su salario el **25%** de la prestación por desempleo. Si no lo compatibilizara se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones que le restasen por percibir.
- **Bonificaciones:**
  - **Jóvenes de 16 a 30 años:** Bonificación durante 3 años de la cuota de Seguridad Social:
    - 1er año: **1.000 euros/año**
    - 2º año: **1.100 euros/año**
    - 3er año: **1.200 euros/año**Si se trata de mujeres, **100 euros/año más** en sectores donde estén poco representadas.
  - **Mayores de 45 años** inscritos como desempleados al menos 12 meses en un periodo de 18 meses: Bonificación de la cuota de Seguridad Social de **1.300 euros/mes** para hombres y **1.500 euros/mes** para mujeres durante **3 años**.



# RESÚMEN

## NUEVA REFORMA LABORAL 2012

- Se debe mantener el trabajador contratado durante 3 años y el nivel de empleo alcanzado con la contratación. En caso contrario se procederá a la devolución.

- No se podrá celebrar este contrato si en los seis meses anteriores ha despedido por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o haya realizado un despido colectivo (el límite es para despidos producidos con posterioridad al 12.02.12 y para cubrir puestos de trabajo del mismo grupo profesional y en el mismo centro de trabajo):

### 2-CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

- Se permite la realización de **horas extras y complementarias**.

### 3-TRANSFORMACION EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS DE PRÁCTICAS, RELEVO Y SUSTITUCION POR ANTICIPACION DE LA EDAD.

- Bonificación de **500 euros/año** hombres y **700 euros/mes** mujeres, durante **3 años**, para empresas de menos de 50 trabajadores.

### 4-CONTRATO DE FORMACION:

- Se amplía a **30 años** la edad máxima para acceder a este contrato mientras la tasa no baje del 15 %.

- La **duración** mínima será de 1 año y la **máxima de 3 años**, siendo el tiempo de trabajo efectivo, en el primer año no superior al 75% de la jornada ordinaria, y en el segundo y tercer año no superior al 85%.

- En el supuesto de desempleados inscritos en la Oficina de empleo se establecen **reducciones de cuotas** en la Seguridad Social del 100 % para empresas inferiores a 250 trabajadores y del 75 % para las superiores. La transformación en indefinido de estos contratos conllevará una reducción de **1.500 euros/año** para hombres y **1.800 euros/años** para mujeres, durante **3 años**.

## **► MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS**

- **SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Mediante la negociación colectiva en el plazo de un año, se establecerán **grupos profesionales**, en lugar de categorías.

- **TIEMPO DE TRABAJO**

Por acuerdo se puede establecer la **distribución irregular de la jornada a lo largo del año**, sino hay acuerdo la empresa puede distribuir el **5% de la jornada**.

- **MOVILIDAD FUNCIONAL**

La realización de funciones, superiores o inferiores **de diferente grupo profesional** sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible.



# RESÚMEN

## NUEVA REFORMA LABORAL 2012

Si se supera el período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso. **Por tanto, no se tendrán en cuenta estos límites si se realizan funciones de distinta categoría pero dentro del mismo grupo profesional.**

### • MOVILIDAD GEOGRÁFICA

El traslado de trabajadores a un centro de trabajo que exija cambio de residencia requerirá la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y estarán relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica y las contrataciones referidas a la actividad empresarial. Se podrán establecer **prioridades de permanencia en favor de trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad y con discapacidad.**

### • MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La Empresa podrá acordar modificaciones de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Serán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, desapareciendo la exigencia de la ley anterior en la que la adopción de la medida contribuyese a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación.

A las modificaciones sustanciales ya reguladas anteriormente (jornada, horario, turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y funciones) **se añade la reducción en la cuantía salarial** (a las cantidades percibidas por encima de convenio). Estas modificaciones sustanciales afectarán a las reconocidas en el contrato de trabajo, acuerdos o pactos colectivos o disfrutados por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

**Si el trabajador se considera afectado podrá optar por extinguir su contrato con la indemnización de 20 días con un máximo de 9 meses** (excepto en materia de sistema de trabajo y rendimiento). Si no opta por la rescisión de su contrato podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción social para que se le reconozca el derecho a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

**La modificación podrá ser colectiva o individual únicamente en función del número de trabajadores afectados.**

Será colectiva si afecta en un período de 90 días a a) 10 trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores, b) 10 % en empresas entre 100 y 300 trabajadores y c) 30 % en empresas de más de 300 trabajadores. Cuando con el objeto de eludir las previsiones sustanciales individuales en períodos sucesivos de 90 días sin que concurren nuevas causas o que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

En este caso se deberá abrir un **período de consultas con los representantes de los trabajadores no superior a 15 días**. Si el resultado finaliza con acuerdo se presume la existencia de causa y sólo podrá ser impugnado por dolo, fraude, etc. Si finaliza sin acuerdo, la notificación a los trabajadores de la decisión deberá realizarse en 7 días.

En las modificaciones individuales se deberá notificar al trabajador con una antelación mínima de 15 días.

**Si las modificaciones afectan a condiciones recogidas en convenio colectivo el procedimiento será el descuelgue.**



# RESÚMEN

## NUEVA REFORMA LABORAL 2012

### • ERE DE SUSPENSION-REDUCCION DE JORNADA.

Se elimina la autorización administrativa necesaria para la suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El procedimiento se iniciará mediante la comunicación a la autoridad laboral y la apertura simultánea de **un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a 15 días**. Inspección de Trabajo emitirá un informe. A la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión.

La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora del desempleo, fecha a partir de la cual surtirá efecto la decisión. Contra la misma **el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social, la cual declarará la misma justificada o injustificada**. Este procedimiento tendrá carácter urgente.

Las empresas tendrán derecho a una **bonificación del 50%** de la cuota empresarial por contingencias comunes de los trabajadores afectados por el ERE, con un máximo de 240 días por trabajador, comprometiéndose a mantener los empleos durante 1 año. A la finalización de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada, **si el contrato de trabajo se extinguiese, el trabajador afectado tendrá derecho a la reposición de las prestaciones por desempleo, con un límite máximo de 180 días**.

### • DESCUELQUES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá previo desarrollo de un período de consultas a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio relativas a la materias de jornada, horario y distribución de tiempo de trabajo, turnos, sistema de remuneración y **cuantía salarial**, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y **mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social (complementos de IT)**.

El descuelgue se podrá realizar si de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, como la existencia de pérdidas actuales o previstas, **o la disminución persistente en el nivel de ingresos o ventas (si se produce durante dos trimestres consecutivos)**. El acuerdo deberá determinar las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. En caso de desacuerdo se podrá someter a la comisión paritaria del convenio.

En determinadas materias el **convenio de empresa** prevalecerá respecto al resto de convenios

### • ULTRA ACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Transcurridos 2 años desde la denuncia del mismo, sin que se haya acordado uno nuevo, perderá eficacia y vigencia, aplicándose el de ámbito superior si lo hubiera y si éste no existiera se aplicará las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

## **► MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL**

### • LIMITACION DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.

A partir del 31.12.12 se recupera la prohibición de encadenamiento de contratos temporales más allá de 24 meses.



# RESÚMEN

## NUEVA REFORMA LABORAL 2012

### ● DESPIDO COLECTIVO

Será despido colectivo si afecta en un período de 90 días a:

a) 10 trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores,

b) 10 % en empresas entre 100 y 300 trabajadores y

c) 30 % en empresas de más de 300 trabajadores o si la extinción afecta a la totalidad de la plantilla siempre que sea superior a 5 trabajadores y cese totalmente la actividad.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas.

Como novedad de la norma se entenderá que **la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos** y se eliminan otros criterios como la razonabilidad de la medida o que la medida debe contribuir a prevenir una evolución negativa o a mejorar la situación.

En cuanto al procedimiento, **deja de ser necesaria para su realización la autorización de la autoridad competente** pero al igual que en la normativa anterior debe ir precedido de un **periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración no superior a 30 días naturales**, o de quince en caso de empresas de menos de 50 trabajadores y la comunicación simultánea a la autoridad laboral, la cual recabará informe de Inspección de Trabajo.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo y si no hubiera acuerdo remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final del despido y las condiciones del mismo. **La decisión empresarial se podrá impugnar ante la jurisdicción social a través de un nuevo procedimiento urgente.** La sentencia podrá ser; procedente por estar ajustada a derecho, nula por incumplimiento formal, improcedente por ausencia de causa.

Cuando el despido afecte a 50 trabajadores, o más, ésta deberá ofrecer un plan de recolocación a los trabajadores afectados, con una duración mínima de 6 meses. Si la extinción afecta a más del 50 % de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma.

### ● DESPIDO OBJETIVO

Se modifican dos causas de despido objetivo:

- **Despido por faltas de asistencia al trabajo:** Se elimina el requisito de tener en cuenta el índice de absentismo total de la plantilla, computándose ahora las faltas del trabajador aún justificadas que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles intermitentes en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos en un período de 12 (no computan; huelgas, bajas por accidente de trabajo, enfermedad de más de veinte días, maternidad-paternidad, licencias, vacaciones).
- **Despido por falta de adaptación técnica del trabajador:** Se exige el intento previo de formación mediante un curso de adaptación a las modificaciones técnicas.

### ● INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE

**Se reduce a 33 días/año con el límite de 2 anualidades.** Para los contratos celebrados antes del 12.02.12, se calculará a razón de 45 días por año trabajado por el tiempo de servicios anterior a dicha fecha y a razón de 33 días por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior.



# RESÚMEN

## NUEVA REFORMA LABORAL 2012

La indemnización no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que el cálculo de los 45 días por el período anterior al 12.02.12 resultase un número de días superior, en este caso se aplicará éste como indemnización máxima y sin que puedas ser superior a 42 mensualidades.

- **SALARIOS DE TRAMITACIÓN**

**Desaparecen si el despido es declarado improcedente y el empresario opta por la indemnización**, por lo que sólo se mantienen en el caso de que se opte por la readmisión o que el despido sea de un representante de los trabajadores.

- **FONDO DE GARANTÍA SALARIAL**

En **empresas de menos de 25 trabajadores el FOGASA abonará 8 días/año** de indemnización cuando el despido sea por causas objetivas, debiendo la empresa abonar el 100 % de la indemnización y solicitar posteriormente su devolución.

### **► CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

- El **permiso de lactancia** solo podrá ser ejercitado por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- **Reducción de jornada por cuidado de hijo** menor de ocho años; la reducción deberá ser **diaria**.

Los convenios colectivos podrán establecer **criterios para la concreción horaria** de la reducción de jornada en atención a los derechos de conciliación de la vida personal y las necesidades de la empresa. El trabajador deberá **preavisar** con una antelación mínima de **15 días** la fecha en la iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

- Las **vacaciones**;

- . Cuando el **período de vacaciones coincida con el permiso de paternidad**, se tendrá derecho a disfrutarlas cuando termine el permiso, aunque haya finalizado el año a que corresponden.

- . Cuando coincidan con una incapacidad temporal (IT) que impida disfrutar las vacaciones durante el año natural, podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del año en que se hayan originado.

*Para cualquier aclaración al respecto, no duden en ponerse en contacto con su responsable Laboral.*

Atentamente,

