

Las claves de la Reforma Laboral (2012)

Se ha publicado en el BOE del 11/02/2012 el Real Decreto-Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que introduce importantes novedades en el ámbito de las relaciones laborales: bonificaciones a la contratación especialmente en las Pymes, reducción de las indemnizaciones por despido, regulación del contrato a tiempo parcial, expedientes de regulación de empleo.

En el presente artículo hemos realizado un profundo análisis del Real Decreto-Ley 3/2012 para trasladar a las empresas las principales claves de la reforma y facilitar su toma de decisiones en el ámbito laboral. A continuación relacionamos los principales cambios introducidos por la citada norma que, serán de aplicación a partir de su entrada en vigor el 12/02/2012. Para facilitar la lectura del presente artículo hemos realizado un índice de contenidos que a continuación relacionamos.

- 1.- Contrato para la formación y el aprendizaje
- 2.- Permisos retribuidos para formación
- 3.- Nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores
- 4.- Contrato a tiempo parcial
- 5.- Contrato de trabajo a distancia
- 6.- Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas
- 7.- Suspensión de la norma sobre concatenación de contratos temporales
- 8.- Extinción del contrato de trabajo
- 9.- Bonificaciones en la cotización a la seguridad social
- 10.- Otras modificaciones de interés

1.- Contrato para la formación y el aprendizaje

Este tipo de contrato mantiene prácticamente la regulación anterior a la reforma con dos cambios significativos: se permite su celebración con personas menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo baje al 15% y se generaliza la duración máxima de 3 años.

- EDAD: Se vuelve a reducir la edad máxima para este tipo de contratos, que se pondrán concertar con mayores de 16 años y menores de 25 años. Si el contrato se celebra con personas con discapacidad no existe límite de edad.

No obstante la Disposición transitoria novena, establece la posibilidad de realizar contratos de formación con **menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%.*

- CUALIFICACION: Debe tratarse de personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o

del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas (ESO, F.P.).

Asimismo no han debido estar anteriormente contratadas bajo esta modalidad para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato que se pretende realizar. Por tanto si cabe realizar el contrato de formación para actividades o puestos distintos a los que anteriormente fueron objeto de contrato de aprendizaje.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

- DURACION: Mínimo 1 año y **máximo 3 años**. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses ni la máxima superior a 3 años.

*Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- FORMACION: Durante el contrato el trabajador deberá recibir la formación inherente al puesto de trabajo para el que se contrata directamente en un centro formativo reconocido por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional requerida, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

JORNADA: El tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior al 75% de la jornada el primer año y al 85% el resto de años del contrato. El resto de la jornada deberá dedicarse a la actividad formativa.

RETRIBUCION: Se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, si bien no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

COBERTURAS SOCIALES: comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

COTIZACION: Está **100% (empresas menos 250 personas)** y 75% (resto empresas) **bonificada** para los contratos de formación celebrados a partir del 12/02/2012 siempre que los mismo se celebren **con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo**¹.

Bonificación por transformación en indefinidos: Las empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de **1.500 euros/año, durante tres años**. En el **caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año**.

Si al terminar el contrato de formación el trabajador continua prestando servicios en la empresa, no cabe establecer periodo de prueba para el nuevo contrato y se computará el tiempo del contrato de formación como tiempo de antigüedad en la empresa.

Los contratos de formación celebrados con anterioridad al 12/02/2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su contratación.

2.-Permisos retribuidos para formación

Se amplían los derechos relativos a la formación y promoción profesional hasta ahora establecidos en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores. A partir de la reforma el trabajador tendrá derecho a

-Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

- A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

-A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo. **NOVEDAD**

¹ Redacción conforme a *Corrección de errores del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral publicada en el BOE 18/02/2012.*

- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario. NOVEDAD

En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

3.- Nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores

Esta previsto para las **empresas de menos de 50 trabajadores** y se trata de un contrato por tiempo indefinido y **a jornada completa con un periodo de prueba de 1 año** (*recordamos que la finalización del contrato durante el periodo de prueba no tiene indemnización alguna y no exige preaviso ni justificación*).

Se trata de un contrato con importantes beneficios e incentivos fiscales:

a) **Bonificaciones** en la cuota empresarial de cotización a la Seguridad Social si el contrato se realiza con alguno de los siguientes colectivos:

- Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive→ TRES AÑOS BONIFICACION

*83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año

*91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año

*100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

- Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación→ 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

b) **Deducción fiscal de 3000 euros** si se trata del primer contrato de trabajo concertado por la empresa y se realiza con un menor de 30 años.

Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades, y de acuerdo con las siguientes reglas:

1º) El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses en el momento de la contratación.

2º) El importe de la deducción a que tiene derecho la empresa quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.

3º) La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación. Si no compatibiliza la prestación con el salario se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación.

Requisitos y exclusiones para poder acceder a los beneficios de este contrato:

-No podrán utilizar este tipo de contrato las empresas que, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. **En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.**

-Se establece la obligación para la empresa de mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación al reintegro de los beneficios disfrutados.

*No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como

precedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

- Se aplicarán por otra parte los requisitos y exclusiones contenidas en la sección 1.^a del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo que a continuación se señalan:

* Obligación de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el período de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.

*No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas

* No se aplican las bonificaciones e incentivos en el caso de Relaciones laborales de carácter especial con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo.

* Tampoco se aplican en el caso de contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

*No se aplican a las contrataciones realizadas con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

*No se aplica a las contrataciones con trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

4.-Contrato a tiempo parcial

Se introduce como novedad la posibilidad de realizar horas extraordinarias, que serán las legalmente previstas en proporción a la jornada pactada. El Estatuto de los trabajadores establece en su artículo 35 que las horas extraordinarias puede ser como máximo 80 al año en un contrato a jornada completa.

Estas horas extraordinarias computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.

Por tanto con la reforma el contrato a tiempo parcial se podrá establecer para realizar una jornada inferior a la completa, que debe ser concretada en el contrato, se podrán además pactar en dicho contrato o en otro momento posterior la realización de horas complementarias si se trata de contratos indefinidos y con un máximo del 15% de la jornada establecida o el límite que marca el convenio, y además se podrán realizar horas extraordinarias.

La diferencia fundamental es que el establecimiento de horas complementarias está sujeto a un pacto más estricto, realizado por anticipado y registrado en la Oficina de Empleo, mientras que las horas extraordinarias se pueden realizar de forma puntual y no necesitan la comunicación a la Oficina de Empleo. La empresa cumple abonándoselas al trabajador y cotizando por ellas. Recordamos aquí también que el artículo 35 del ET señala que la retribución de las horas extraordinarias será la establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, contrato individual, sin que en ningún caso pueda ser inferior su retribución al de la hora ordinaria.

Es importante tener en cuenta que según el artículo 35 del ET la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, por tanto es recomendable introducir en todos los contratos de trabajo la obligación de realizar horas extraordinarias a requerimiento de la empresa respetando los máximo legales.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial, es decir, no puede alcanzar el 100% de la jornada que sería un contrato a jornada completa.

5.-Contrato de trabajo a distancia

Se modifica el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores que antes regulaba el trabajo a domicilio y ahora regula el trabajo a distancia que engloba al anterior.

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito, al concertar el contrato inicial o en un momento posterior y deberá remitirse copia básica del mismo a los representantes legales de los trabajadores y a la Oficina de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su formalización. .

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, en especial, tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

6.-Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas

Dentro de esta rúbrica el Real Decreto-Ley 3/2012 recoge los cambios introducidos en los siguientes aspectos que afectan a la relación laboral y que están regulados en el Estatuto de los trabajadores.

-**Artículo 22. Sistema de clasificación profesional:** se eliminan las categorías profesionales y se habla únicamente de grupos profesionales, si bien habrá que esperar a que se adapten todos los Convenios Colectivos a esta nueva situación que da mayor flexibilidad a la empresa.

- **Artículo 34 Tiempo de Trabajo:** Se posibilita que la empresa pueda distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo, salvo que exista pacto sobre la materia en convenio colectivo o entre empresa y representantes de los trabajadores². Hasta ahora solo era posible realizar distribuciones irregulares de la jornada si se establecía en convenio colectivo o se pactaba con los representantes legales de los trabajadores, esta opción se mantiene en caso de que la distribución que se pretenda realizar sea superior al 5%.

- **Artículo 39 Movilidad funcional:** Se amplían las posibilidades de movilidad funcional por parte de la empresa al desaparecer las categorías profesionales y vincular dicha movilidad a las titulaciones

-Artículo 41 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Como primera novedad se simplifica el concepto de causas económicas, técnicas organizativas o de producción que ampara la modificación de las condiciones de trabajo pues el Real Decreto-Ley 3 /2012 entiende que estas se producen cuando estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Anteriormente se exigía además que las medidas adoptadas contribuyan 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 favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda

² Redacción conforme a *Corrección de errores del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral publicada en el BOE 18/02/2012*

Se modifica la distinción entre modificaciones individuales y colectivas, que ahora pasa a estar en el nº de trabajadores afectados:

- a) Colectivas cuando las modificaciones afectan, en un período de 90 días, afecte al menos a:
 - 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
 - El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
 - 30 trabajadores, en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.
- b) Individuales cuando no se alcancen los límites anteriores...

Se reduce a 15 días el preaviso de las modificaciones de carácter individual. En las de carácter colectivo debe existir un periodo previo de consultas de 15 días con los representantes legales de los trabajadores o un proceso de mediación y arbitraje.

Siguen considerándose modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afecten a:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto.

Se sigue previendo que el trabajador, si resulta perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses, para todos los supuestos excepto en el caso de la modificación del sistema de trabajo y rendimiento. Además el trabajador aunque no opte por rescindir el contrato, si no está de acuerdo con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

-Artículo 47 *Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativa o de producción o derivadas de fuerza mayor*

- a) Tramitación: a través del procedimiento establecido para los expedientes de regulación de empleo, si bien no se exige la autorización laboral previa para llevarlo a cabo, al igual que ocurre con los despidos colectivos que más adelante se analizarán.

- b) **Bonificaciones:** 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal.

La **duración** de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, con un **máximo de 240 días por trabajador**.

Para disfrutar de dicha bonificación **la empresa debe comprometerse a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos 1 año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción**. En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas respecto de dichos trabajadores, sin perjuicio de la aplicación de posibles sanciones. No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Asimismo será necesario cumplir con el requisito de estar al corriente de deudas con la Seguridad Social y Hacienda y no haber sido sancionada con la exclusión del disfrute de bonificaciones.

No cabe aplicar dichas bonificaciones en el caso de relaciones laborales de carácter especial (salvo contratos trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo) y **contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive**, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos. Si la contratación se refiere a un empleador trabajador autónomo que contrate por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo, si cabe aplicar la bonificación.

Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado la bonificación establecida en este artículo quedarán excluidas por un periodo de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

Las bonificaciones a las que se refiere este artículo serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, incluidas las reguladas en el Programa de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Esta bonificación será aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

-Artículo 82 Negociación Colectiva: Se amplían las materias reguladas por Convenio que pueden ser inaplicadas por la empresa en caso de concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Hasta la presente reforma solo se podía dejar sin aplicación lo relativo a las condiciones salariales y ahora se amplía a:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

También se regula de una forma más precisa el procedimiento para llevar a cabo dicha inaplicación. Se exige acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo y abrir previamente un periodo de consultas. En caso de que no exista representación legal de los de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

El procedimiento puede finalizar con acuerdo o sin acuerdo:

A/ **Con ACUERDO** se presumirá que concurren las causas justificativas para proceder a la inaplicación del convenio y el acuerdo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

B/ **Sin ACUERDO** cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse y si esta no resuelve, las partes podrán someterlo a mediación o arbitraje.

Se precisa cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas y de producción para poder proceder a la inaplicación del Convenio:

- a) económicas existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.
- b) técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción
- c) organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción

- d) productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Asimismo en materia de negociación colectiva se le da prioridad al Convenio de empresa frente a los sectoriales estatales, autonómicos o provinciales.

7.- Suspensión de la norma sobre concatenación de contratos temporales

Se mantiene la suspensión de la citada norma (contenida en el artículo 15.5 del Estatuto de los trabajadores) hasta el 31/12/2012, reduciéndose por tanto el plazo que había fijado la reforma laboral operada en Agosto del 2011 que la mantenía hasta 31/08/2013

Por tanto en caso de realizar contratos temporales uno detrás de otro y que estos sumen en total 24 meses de contrato en los 30 meses anteriores no se considera dichos contratos indefinidos hasta el 31/12/2012, a partir de dicha fecha si se produce dicha concatenación de contratos temporales, éstos se considerarán indefinidos.

8.-Extinción del contrato de trabajo

En esta materia es donde se producen las modificaciones de mayor calado: clarificación de las causas económicas, reducción de la indemnización por despidos improcedentes a 33 días de salario por año, supresión de la necesidad de contar con la autorización laboral para efectuar despidos colectivos, eliminación de los salarios de tramitación en ciertos despidos.

A continuación analizaremos los principales puntos de la reforma en esta materia:

- a) **Despido colectivos** fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

PROCEDIMIENTO: Se elimina la necesidad de contar con la autorización laboral, por tanto la empresa puede proceder directamente a realizar los despidos si bien debe abrir previamente un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores que tendrá una duración no superior a 15 días naturales (empresas de menos 50) y de 30 (resto empresas).

La apertura del periodo de consultas se realiza mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, aportando toda la información y documentación, que ya se establecía en la normativa anterior, y enviando una copia de la misma a la autoridad laboral.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, la empresa notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados, debiendo mediar como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

Cuando la extinción afectase a más del 50% de los trabajadores, la empresa deberá informar de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad competente

Por tanto el proceso es similar al previsto por la normativa anterior, en cuanto a documentos, fases y plazos, si bien **como novedad importante no hay que esperar a contar con la autorización para proceder a los despidos ni con el acuerdo con la representación de los trabajadores.** Cumplido el procedimiento la empresa puede proceder a realizar las extinciones. No obstante **la decisión empresarial podrá impugnarse ante la Jurisdicción Laboral** y la interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella. Asimismo la autoridad laboral también podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

CALIFICACION: Se siguen considerando despidos colectivos los que se funden en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y que en un período de 90 días, la extinción afecte al menos a:

- * 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- * 10% por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.

* 30a trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos se tendrán en cuenta todas las extinciones producidas en el período de los 90 días debidas a la iniciativa del empresario a excepción de las extinciones por la finalización de contratos temporales, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de 90 días y con el objeto de eludir los límites de extinciones fijados para el despido colectivo, la empresa realice extinciones de contratos fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en un número inferior a los límites antes señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

Se lleva a cabo una mayor concreción legal de la existencia de las **causas económicas**, que se entenderán producidas 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. **En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.** En cuanto al resto de causas se señala que se entiende que concurren causas **técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas **organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas **productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se sigue considerando despido colectivo aquel que afecta a la **totalidad de la plantilla** de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a 5 y se produzca por la **cesación total de la actividad empresarial** fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

b) Despidos individuales por causas objetivas

Se modifican algunas de las causas objetivas de despido, tales como:

- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. Durante la formación, el contrato de trabajo quedará en suspenso y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta

que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.»

- Faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses. (Con anterioridad a la reforma se exigía además que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo)

c) Indemnizaciones por despido

● **Se reduce a 33 días de salario por año** la indemnización por los despidos declarados o reconocidos como **improcedentes** (antes 45 días por año) y se fija el límite de la indemnización máxima en 24 mensualidades (antes 42 mensualidades).

*Según la disposición transitoria quinta del Real Decreto Ley 3/2012, esta nueva indemnización será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo (12/02/2012)

Para los contratos formalizados con anterioridad al 12/02/2012 se establece un procedimiento de cálculo consistente en:

- se calcula el tiempo de servicio desde el inicio contrato hasta el 12/02/2012 y a dicho periodo se le aplica la indemnización de 45 días por año.

- se calcula el tiempo de servicio desde el 13/02/2012 hasta la fecha del despido y a dicho periodo se le aplica la indemnización de 33 días por año.

-se comprueba la superación de los límites máximos: El límite máximo de indemnización será de 720 días de salario salvo que el cálculo del importe de la indemnización del periodo anterior a la reforma sea superior a 720 días en cuyo caso se aplicará como limite de indemnización máxima el importe calculado correspondiente al tiempo de trabajo transcurrido con anterioridad a la reforma, que en todo caso no podrá superar las 42 mensualidades

*Según las disposición transitoria sexta los contratos de fomento de la contratación indefinida anteriores al 12/02/2012 continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron. Se trata de aquellos contratos cuya extinción por causas económicas reconocida como improcedente daba lugar a una indemnización de 33 días de salario en vez de los 45 por año. Por tanto estos contratos si se extinguen por causas económicas y estas son procedentes la indemnización será de 20 días por año, si las causas económicas se declaran improcedentes la indemnización será de 33

días por año con un máximo de 24 mensualidades. No obstante si la causa del despido es disciplinaria y se declara improcedente se aplicará la indemnización de 45 días por año por el tiempo transcurrido hasta el 12/02/2012 y de 33 días para el tiempo transcurrido a partir de dicha fecha, conforme lo señalado en la disposición transitoria quinta antes citada.

●**Se elimina la obligación de abonar salarios de tramitación en caso de que el despido se declare improcedente y se opte por abonar la indemnización correspondiente.** Por tanto los salarios de tramitación solo se abonarán en el caso de optar por la readmisión del trabajador o cuando se trate de un despido de un representante legal de los trabajadores.

Además se modifican ciertos aspectos formales en los despidos improcedentes. El Real Decreto-Ley 3 /2012 señala que la extinción del contrato se produce el día del cese efectivo en el mismo cuando se abona la indemnización correspondiente. No se establece expresamente la necesidad de hacer una declaración expresa de improcedencia o a la necesidad de consignar la indemnización en el Juzgado, como hacía la normativa anterior.

●**Pago por FOGASA en los despidos objetivos:** Solo afecta a la extinción de contratos indefinidos en empresas de menos de 25 trabajadores y que se extingan por causas objetivas, entre las que se incluyen las económicas, técnicas, etc pero también otras causas objetivas o bien mediante despidos colectivos.

Con la reforma laboral actual el FOGASA se hace cargo de la indemnización correspondiente a 8 días de salario por año que en la práctica viene a ser el 40% de la misma (8 días/20 días = 40%).

No procederá dicho abono por el FOGASA en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.

9.- Bonificaciones en la cotización a la seguridad social

1) *Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipo de la edad de jubilación (cualquiera que hay sido su fecha de celebración) en indefinidos.*

CUANTIA: 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años.

*En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

REQUISITOS:

- empresas de menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes.
- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas
- que no se trate de una relación laboral de carácter especial a excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo.
- que no se trate de contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

3) Se deroga la bonificación por incorporación tras la baja por maternidad que anteriormente se regulaba en el artículo 4.2 de la Ley 43/2006 con el siguiente literal:

<Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 1 de julio de 2006, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo>

10.- Otras modificaciones de interes

a) **Se suprime la necesidad de conciliación previa y se podrá realizar directamente la reclamación ante los órganos judiciales para las siguientes materias:**

- Impugnación despidos colectivos por parte de los representantes legales de los trabajadores
- Impugnación de las suspensiones de contratos y reducciones de jornadas por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o de fuerza mayor

b) **Se deroga el contrato para el fomento de la contratación indefinida vinculado a la indemnización de 33 días de salario por año instaurado por la Ley 12/2001**

c) **Medidas de Conciliación**

- Se regula el permiso de lactancia para los trabajadores, no distinguiendo el sexo (actualmente el tenor literal de la norma solo hablaba de mujer) y se precisa que sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.»
- Se especifica que la reducción de la jornada por guarda legal será diaria.
- Se da autorización a la negociación colectiva para regular los aspectos relativos a la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada. Los convenios podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.
- Se amplían los supuestos de disfrute de vacaciones después de un periodo de incapacidad temporal una vez finalizado este, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Con la normativa anterior solo se aludía a los procesos de incapacidad derivados del embarazo, parto o lactancia.

d) **Abono prestación *por desempleo en su modalidad de pago único***

Se permite el cobro de la prestación por desempleo en la modalidad de pago único a todos los autónomos sin exigir que tengan un grado de discapacidad del 33% o más. En

este caso se incluirían aquellos desempleados que vayan a causar alta como autónomos individuales. Se mantiene esta misma posibilidad para los que se incorporen como socios trabajadores de cooperativas o sociedades laborales.

En el caso de los autónomos individuales el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 60% del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite máximo del 100 % cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive, considerándose la edad en la fecha de la solicitud.