

Modificaciones a la Reforma Laboral introducidas por la Ley 3/2012 de Reforma del Mercado de Trabajo.

Con la publicación en el BOE el pasado 7 de 2012 se introducen modificaciones a lo aprobado en Febrero por el R.D.L. 3/2012 de reforma del mercado de trabajo.

En el presente artículo hemos recogido las novedades y modificaciones más importantes.

1) Contrato para la formación y el aprendizaje

Ahora si el contrato se hace por tiempo inferior al máximo legal (3 años) solo cabe realizar 2 prorrogas y cada una debe ser como mínimo de 6 meses de duración.

Anteriormente no había limitaciones en cuanto a las prorrogas.

2) Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores

Se ha eliminado el requisito de la inscripción en el desempleo durante al menos 12 meses de los mayores de 45 años para acceder a la bonificación de 1300,00 euros anuales durante 3 años.

Por tanto ahora el contrato se puede realizar con menores de 30 años y con mayores de 45 años, y se accederá a las bonificaciones establecidas por la reforma

3) 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.

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.

La novedad introducida consiste en que queda excluido del cómputo del plazo de 24 meses y del periodo de 30, el tiempo transcurrido entre el 31/08/2011 y el 31/12/2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose solo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.

4) Permisos retribuidos para formación

Ahora el permiso retribuido que tienen los trabajadores con al menos un año de antigüedad de 20 horas anuales es para formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa y dicho permiso se puede acumular por un periodo de hasta 5 años (antes 3 años).

5) Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas

- **Artículo 34 Tiempo de Trabajo:** Ahora la posibilidad de que la empresa distribuya de manera irregular a lo largo del año la jornada de trabajo alcanza hasta el 10% de la jornada (antes hasta el 5%).

Además el trabajador debe conocer con 5 días de antelación la modificación de su jornada.

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

Hasta ahora no se definían las causas y tras la Ley 3/2012 quedan definidas en la siguiente forma, lo que aporta mayor seguridad para la empresa:

* **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 ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

* **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

* **causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado

6) Extinción del contrato por causas económicas

Se precisan aun más la existencia de causas económicas al establecer que concurren 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 ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

7) Extinción del contrato por absentismo

Se añade una precisión para que el absentismo se considere causa objetiva de extinción del contrato de trabajo, que incluimos subrayada: Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.

Ahora también se excluyen del cómputo, las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave

8) Abono de indemnizaciones por el FOGASA en empresas de menos de 25 trabajadores

Ahora, nuevamente, en empresas de menos de 25 trabajadores, el FO.GA.SA. en los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, abona directamente trabajador la parte de la indemnización equivalente a 8 días de salario por año de servicio (40% indemnización). Con la reforma operada en Febrero del 2012 la empresa tenía que abonar directamente el 100% al trabajador, acreditarlo ante el FOGASA y solicitar la recuperación del 40% de dicho organismo.

Asimismo el FOGASA no responde de cuantía indemnizatoria alguna en los supuestos de que las decisiones extintivas fuesen improcedentes, estando a cargo del empresario, en tales casos, el pago íntegro de la indemnización.

9) Inaplicación de convenios colectivos

Se precisa cuando concurre la causa económica para inaplicar el convenio: 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 ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

10) Clausulas de jubilación en los convenios colectivos

Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.

Tal previsión se aplicará a los convenios colectivos que se suscriban a partir del 07.07.12.

Para los suscritos con anterioridad, se aplicará en los términos:

- a) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se produzca después del 07.07.12, la aplicación se producirá a partir de la fecha de la citada finalización.
- b) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se hubiera producido antes del 07.07.2, la aplicación se producirá a partir de esta última fecha.