

14 de febrero de 2012

REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

El pasado sábado, 11 de febrero de 2012, fue publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, cuyo objetivo esencial, tal y como recoge en su articulado, es afrontar la grave situación económica del empleo existente en España, proporcionando a los operadores económicos y laborales una seguridad jurídica y confianza para recuperar el empleo.

Las novedades más significativas de esta norma, desde el punto de vista empresarial, son las siguientes:

I. MODIFICACIONES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y BONIFICACIONES

- **Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores:** Las empresas con menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de apoyo a emprendedores, que será indefinido y a tiempo completo, con un periodo de prueba no superior a un año.

Si dicho contrato se celebra con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000€; y en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva de desempleo, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal por un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviese pendiente de percibir, con el límite de 12 mensualidades.

Se establecen también bonificaciones para la contratación de jóvenes, mujeres y mayores de 45 años.

- **Contratos formativos:** Podrán celebrarse con menores de 30 años (hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%). Asimismo, se prevé la posibilidad de que se celebren asociados a una cualificación profesional distinta.

La duración del contrato será de entre uno y tres años. Mediante convenio colectivo se podrán establecer distintas duraciones, si bien la duración mínima no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años.

El tiempo de trabajo efectivo no será superior al 75% durante el primer año, y al 85% durante el segundo y tercer año.

Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012, tendrán derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

En los contratos que se prorroguen se reducirán las cuotas al 100%.

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€ anuales, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800€ anuales.

- **Contrato a tiempo parcial:** Se establece la posibilidad de realizar horas extraordinarias, si bien no podrán superar los límites establecidos, en proporción al tiempo de trabajo.
- **Trabajo a distancia:** Será aquel prestado de forma preponderante en el domicilio del trabajador o lugar elegido por éste, de modo alternativo al desarrollo presencial del empleo. Se debe suscribir por escrito, debiendo entregarse copia básica del mismo a los representantes.

El empresario deberá favorecer su formación y promoción profesional e informar sobre vacantes para el desarrollo presencial en los centros de trabajo.

- **Concatenación de contratos temporales:** Se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la adquisición de condición de fijo de aquellos trabajadores que hubiesen prestado servicios en el mismo o distinto puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, en un periodo de 30 meses durante un plazo superior a 24.
- **Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos:** Las empresas de menos de 50 trabajadores que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500€ anuales durante tres años, y de 700€ anuales en caso de que las trabajadoras sean mujeres.

II. CONDICIONES DE TRABAJO

- Se eliminan las categorías profesionales, en favor de los grupos profesionales, pudiendo incluirse en los mismos distintas tareas y responsabilidades.
- Se establecen como nuevos derechos para los trabajadores, la concesión de permisos para formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo, la obtención de la formación necesaria para la adaptación del empleado a su puesto de trabajo que correrá a cargo de la empresa, considerándose el tiempo invertido como tiempo de trabajo efectivo, y un permiso retribuido de 20 horas anuales para los empleados con antigüedad de al menos un año para la formación vinculada al puesto de trabajo.
- Se establece la posibilidad de distribuir irregularmente un 5% de la jornada anual.
- Se amplían los supuestos de lactancia con derecho a una hora de ausencia al trabajo, que corresponderá en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento hasta los nueve meses. Este derecho podrá ser ejercido por la mujer o el hombre en caso de que ambos trabajen.
- Se permite que la negociación colectiva establezca criterios para la concreción horaria en la reducción de jornada, así como para fijar la antelación necesaria en su comunicación.
- Las vacaciones que hubiesen coincidido con una incapacidad temporal derivada de contingencias distintas a embarazo, parto, o lactancia natural, podrán ser disfrutadas cuando finalice la baja siempre que no hubiesen transcurrido más de 18 meses desde la finalización del año en el que se generaron las mismas.

III. MODIFICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO

- La movilidad funcional pasa a referirse a las tareas correspondientes al grupo profesional, debiendo comunicar el empresario en estos supuestos su decisión y razones a los representantes de los trabajadores. El cambio de funciones distintas a las pactadas deberá tramitarse por las reglas de la modificación sustancial o a través de lo establecido por convenio colectivo.
- Se concretan las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican la movilidad geográfica como aquellas que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial. Se suprime la necesidad de que la medida contribuya a la mejor organización de los recursos de la empresa.

Asimismo se elimina la posible paralización de la efectividad de los traslados por la Autoridad Laboral, y se prevé la posibilidad de establecer, mediante acuerdo o

convenio colectivo, prioridades de permanencia a favor de empleados con cargas familiares, avanzada edad, o con discapacidad.

- Se establece una nueva causa de modificación sustancial de las condiciones de trabajo: **la modificación de la cuantía salarial.**

Asimismo, se considera colectiva cualquier modificación (no sólo las funcionales y horarias), que en el periodo de 90 días afecte a los porcentajes establecidos en el ET. En caso de que el periodo de consultas finalizase sin acuerdo, una vez notificada a los trabajadores, surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes.

En las modificaciones individuales, se reduce a quince días la antelación mínima de notificación de la medida al trabajador afectado y a sus representantes, y se generaliza para cualquier causa de modificación sustancial la posibilidad de rescisión del contrato de trabajo percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el máximo de 9 meses.

IV. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En caso de que el empresario desee suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá hacerlo sin necesidad de autorización previa por la Autoridad Laboral.

Para adoptar la medida, deberá comunicar su decisión a dicha Autoridad Laboral, con apertura simultánea del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a 15 días.

La Autoridad Laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la Autoridad Laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

También podrá ser impugnado el acuerdo por la Autoridad Laboral, a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, cuando 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.

Los expedientes en tramitación se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio, y, los resueltos y con vigencia se regirán por la normativa que estuviese en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 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, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.

Prestación por desempleo:

Reposición del derecho a la prestación por desempleo con el límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan, entre otros, los siguientes requisitos:

- a) Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive;
- b) Que el despido se produzca entre la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-Ley (12 de febrero de 2012) y el 31 de diciembre de 2013.

V. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Extinciones por voluntad del trabajador: Se eliminan como justas causas aquellas condiciones que redundasen en perjuicio de su formación profesional.
- Extinciones por causas objetivas: Se modifica la definición de las causas económicas y organizativas que justifican los despidos objetivos (artículos 51 y 52 ET), siendo estas las siguientes:
 - Económicas. Concurren cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en tales casos 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.
 - Organizativas. Concurren 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.

En los contratos indefinidos de empresas de menos de 25 trabajadores, extinguidos conforme a causas objetivas o conforme al artículo 64 de la Ley Concursal, el FOGASA resarcirá al empresario en una cantidad equivalente a 8 días de salario por año de servicio, salvo que sean declarados improcedentes.

A. Extinciones objetivas de carácter individual. La reforma incluye dos modificaciones relevantes sumadas a la nueva redacción de las causas anteriormente señaladas:

- En las extinciones por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo, es necesario que la empresa le ofrezca un curso dirigido a conseguir tal adaptación, quedando suspendido en ese tiempo el contrato pero con remuneración.
- En relación a la extinción por falta de asistencias al trabajo, se tendrán en cuenta las ausencias del trabajador individualmente considerado, eliminando la comparativa con el absentismo del centro de trabajo que se establecía con anterioridad.

B. Extinciones objetivas de carácter colectivo. Las novedades que se introducen son las siguientes:

- La comunicación de apertura del periodo de consultas, que se debe hacer llegar igualmente a la Autoridad Laboral, debe contener: las causas que concurren, el número y clasificación profesional de los afectados, el número y clasificación de los empleados habitualmente en el último año, el periodo previsto para la realización de los despidos, los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, así como una memoria explicativa de las causas del despido colectivo.
- Durante el periodo de consultas podrán establecerse prioridades de permanencia a favor de colectivos con cargas familiares, mayores de determinada edad, o discapacitados.
- Se suprime la intervención de la Autoridad Laboral como órgano que debe autorizar el expediente de regulación de empleo. Deberá velar por la efectividad del periodo de consultas, pudiendo remitir advertencias y recomendaciones a las partes.

La existencia de fuerza mayor como causa motivadora de la extinción colectiva, sí deberá ser constatada por la Autoridad Laboral con independencia del número de trabajadores afectados.

- Una vez finalizado el periodo de consultas, en caso de que hubiese finalizado con acuerdo la empresa trasladará copia íntegra del mismo a la Autoridad Laboral, en caso contrario, remitirá la decisión final adoptada.
- Si el periodo de consultas finalizase sin acuerdo, el empresario deberá comunicar individualmente a los empleados afectados su decisión debiendo mediar 30 días entre la fecha de apertura del periodo de consultas y su comunicación a la Autoridad Laboral y la fecha de efectos del despido.

- Si la extinción afecta a más del 50% de los trabajadores, el empresario deberá comunicar a la representación legal y a la Autoridad competente, la venta de los bienes de la empresa distintos a los que constituyen su tráfico normal.
- Afectados a partir de 55 años: En supuestos de despidos colectivos que incluyan empleados de 55 o más años de edad que no fuesen mutualistas, las empresas deberán abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial.
- Plan Social: Si la extinción colectiva afecta a más de 50 trabajadores, la empresa debe ofrecer a los empleados un plan de recolocación externa, diseñado por un periodo mínimo de seis meses, que deberá incluir formación y orientación profesional, atención del trabajador, y búsqueda activa de empleo. En caso de que ello no fuese cumplido por la empresa, los empleados podrán reclamarlo ante la jurisdicción competente.

El **incumplimiento** por el empresario de dicha obligación supone la comisión de una infracción muy grave tipificada en el artículo 8.14 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Igualmente, las empresas que efectuasen despidos colectivos afectando a empleados de 50 o más años, deberán efectuar una aportación al Tesoro Público.

- ERE extintivos que estuvieran en tramitación a 12 de febrero de 2012: se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio. Aquellos que estuviesen resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación a fecha 12 de febrero de 2012 se regirán por la norma en vigor cuando se dictó resolución del expediente.

VI. DESPIDO

- **Reducción de la indemnización por despido improcedente**: Será la equivalente a **33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades**. El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato, que se entenderá producida a la fecha del cese efectivo en el trabajo.
- **Despidos de contratos vigentes con anterioridad al 12 de febrero de 2012**: El cálculo de las indemnizaciones se hará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo anterior a dicha fecha y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior al 12 de febrero de 2012.

El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como

importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso. Esta regla se aplicará también para los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad al 12 de febrero 2012.

- Sólo para aquellos despidos improcedentes, en los que el empresario optase por la readmisión, se devengarán salarios de tramitación a favor del trabajador, si bien quedan exceptuados de esta regla los representantes legales y delegados sindicales, que los percibirán en todo caso.

Con ello desaparece el denominado “despido exprés”, utilizado con frecuencia por los empresarios a fin de evitar el devengo de los salarios de tramitación.

VII. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Se prevé la posibilidad, en caso de conurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción, de inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo sectorial o de empresa que afecten a jornada de trabajo, horario y distribución de tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones – cuando excedan de los límites de la movilidad funcional- y, mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Los convenios colectivos deberán contener procedimientos para solventar, de manera efectiva, las discrepancias que pudieran surgir por la no aplicación de esas condiciones.

Las causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción, concurren en los mismos términos que en las extinciones colectivas e individuales por causas objetivas, si bien, se entenderá que existe una disminución de nivel de ingresos o ventas persistente cuando se produzca en dos trimestres consecutivos.

El acuerdo con las nuevas condiciones aplicables deberá comunicarse a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral. Si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o a los órganos autonómicos correspondientes.

- Prioridad de aplicación del convenio colectivo de empresa frente al sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:
 - a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
 - b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET.

Igual prioridad tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

- Se limita la ultraactividad de los convenios colectivos, en tanto que, transcurridos dos años desde la denuncia de un convenio colectivo sin que se hubiese acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, aquel perderá su vigencia, aplicándose el de ámbito superior.

En los convenios colectivos que ya se hubiesen denunciado con anterioridad a la reforma, se comenzará a computar el plazo de dos años a partir de su entrada en vigor.