

## **LA REFORMA LABORAL: RESUMEN Y ASPECTOS RELEVANTES PARA EL EMPRESARIO**

El Real Decreto Ley 3/2012, firmado el diez de febrero pasado y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 11 de febrero de 2012. Según la D<sup>o</sup> Final 16<sup>a</sup> el decreto **entró en vigor** domingo 12 de febrero.

Procedemos a un repaso de la normativa vigente siguiendo el orden del mismo pero prestando atención a las novedades y cambios más significativos:

### 1.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.-

1.1.- Las **Empresas de Trabajo Temporal (ETT)** podrán actuar como agencias de colocación. Se ha constatado que los servicios públicos de empleo no tienen eficacia y que por el contrario estas empresas conocen mejor las necesidades del mercado y las características de los empleos. Podrán por tanto actuar como agencias de colocación cobrando a las empresas contratantes los honorarios por su trabajo.

1.2.- Se eleva la edad máxima hasta 30 años en el **contrato para la formación** y además tras agotar el período de formación en una actividad, el trabajador podrá ser de nuevo contratado para la formación de otra actividad. Asimismo los contratos de formación concertados con desempleados inscritos en Inem antes del 01/01/12 tendrán una reducción de las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes de un 100% en empresas de menos de 250 trabajadores ( y un 75% las de más) toda la vigencia del contrato.

Asimismo la conversión en indefinido de un contrato de formación, cualquiera que sea su fecha, tiene una reducción de las cuotas de la Seguridad Social de 1500.-€/año durante 3 años (1800/1año en caso de mujeres)

1.3.- Los trabajadores con más de un año de antigüedad tienen derecho un permiso retribuido de a 20 horas anuales para la **formación vinculada al puesto de trabajo**.

## 2.- FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y CREACIÓN DE EMPLEO.-

2.1.- Se crea un **contrato indefinido de apoyo a los emprendedores**<sup>1</sup>, para empresas de menos de 50 trabajadores, con las ss. Características:

Contará con un periodo de prueba de 1 año, lo que facilitará la contratación indefinida por parte de las PYMES y Autónomos.

La empresa tendrá derecho a una deducción en su cuenta fiscal de 3.000 euros cuando contrate a su primer trabajador, siempre que tenga menos de 30 años.

La empresa que contrate a un trabajador en paro (que haya percibido al menos tres meses en el momento de la contratación) podrá deducirse fiscalmente el 50% de la prestación por desempleo que viniera cobrando el trabajador durante 1 año<sup>2</sup>. Por su parte, el trabajador podrá voluntariamente percibir, junto con su sueldo, el 25% de la prestación por desempleo durante el mismo periodo (aunque en ese caso el trabajador estará consumiendo días enteros de desempleo).

2.2.- Para fomentar la **contratación de jóvenes**, con una tasa de desempleo cercana al 50%: bonificación en la cuota de la Seguridad Social de hasta 3.600 euros a la contratación indefinida de jóvenes entre 16 y 30 años durante tres años. La bonificación se incrementa conforme aumenta la antigüedad del trabajador:

- I Año: 1.000 euros
- II Año: 1.100 euros
- III Año: 1.200 euros

Se aplicarán 100 euros más al año si el trabajador es mujer en sectores donde este colectivo está poco representado.

2.3.- Para fomentar la **contratación de parados de larga duración**: bonificación de hasta 4.500 euros a la contratación indefinida de desempleados de larga duración mayores de 45 años (desempleados al menos 12 meses de los 18 anteriores):

- I Año: 1.300 euros
- II Año: 1.300 euros
- III Año: 1.300 euros

Cuando los contratos se concierten con mujeres en sectores donde este colectivo está poco representado las bonificaciones indicadas se elevan a los 1.500 euros/año.

---

<sup>1</sup> Están excluidas las empresas que seis meses antes hayan procedido a despidos objetivos o colectivos. Aunque esta limitación afecta a despidos posteriores a este Decreto

<sup>2</sup> Se exige que se mantenga al trabajador al menos tres años bajo pena de reintegrar los incentivos.

2.4.- Se bonifica la **transformación de contratos en prácticas, relevo y de sustitución en indefinidos** por parte de empresas de menos de 50 trabajadores:  
Bonificación en la cuota de la Seguridad Social en 500 Euros/año durante 3 años  
En caso de mujeres la bonificación será de 700 Euros al año.

### 3.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA DE LAS EMPRESAS.-

3.1.- Se **elimina el sistema de clasificación de trabajadores por categorías** profesionales y se generaliza el sistema de grupos profesionales, facilitando así, la adaptación de los trabajadores a nuevas funciones.

Los grupos profesionales definidos de forma amplia favorecen la movilidad interna y suponen una oportunidad para que el trabajador adquiera experiencia en otros ámbitos de actividad.

Los convenios tienen el plazo de un año para adaptarse al nuevo sistema.

3.2.- En los supuestos de **movilidad geográfica o modificación substancial de las condiciones de trabajo** (jornada, horario, régimen de turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo, funciones...) cuando sean colectivas <sup>3</sup> se modifica substancialmente la tramitación, desapareciendo la necesidad de autorización administrativa:

- La empresa comunica la medida y los motivos que la justifican.
- Se inicia un período de consultas de 15 días con los representantes de los trabajadores.
- En cualquier momento puede substituirse por mediación o arbitraje
- Si no hay acuerdo el empresario notifica la decisión a los trabajadores al final del período de consultas y este surtirá efectos a los 7 días desde su notificación.

Contra la decisión los trabajadores podrán reclamar en conflicto colectivo ante la Jurisdicción Social. Se tratará de un proceso sumario y sin necesidad de conciliación previa.

---

<sup>3</sup> Se considera medida colectiva: Si afecta a la totalidad del centro de trabajo si son más de cinco trabajadores o diez en empresas de menos de 100 trabajadores, el 10% en empresas de 100 a 300 trabajadores y 30 en empresas de más de 300 trabajadores.

Ello sin perjuicio de la facultad del trabajador de rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año y con un máximo de doce meses en caso de movilidad geográfica y nueve meses en caso de modificación de condiciones.

3.3.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN O DERIVADAS DE FUERZA MAYOR (ERE DE SUSPENSIÓN).- Concurriendo **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción el empresario puede suspender los contratos o reducir la jornada**<sup>4</sup>. El objeto de esta medida temporal es asegurar la continuidad de la empresa y evitar despidos. Con independencia del número de trabajadores afectados se seguirá como medida colectiva por los siguientes trámites:

- La empresa comunica la medida y los motivos que la justifican a la Autoridad Laboral.
- Se inicia un período de consultas de 15 días con los representantes de los trabajadores.
- La Autoridad Laboral da traslado a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe de la Inspección (que informará sobre la medida y sobre el período de consultas)
- Al final del período de consultas, **el empresario notifica su decisión a la Autoridad laboral y a los trabajadores.**
- La Autoridad Laboral comunicará la decisión de la empresa a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a partir de esta fecha surte efectos la decisión empresarial (salvo que se en ella se contemple una posterior).

Contra la decisión los trabajadores pueden reclamar ante la Jurisdicción Social. Se tratará de un proceso sumario y sin necesidad de conciliación previa.

Se introduce una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por la suspensión o reducción de jornada, con una duración de 240 días máximo y condicionada a la estabilidad en el empleo (al menos un año). Si la empresa extingue finalmente los contratos, los trabajadores no

---

<sup>4</sup> En caso de reducción de jornada se exige una disminución de entre un 10 y un 70% de la jornada

ven mermado su derecho a la prestación por desempleo, ya que se establece la reposición de las prestaciones (contador 0) hasta un máximo de 180 días<sup>5</sup>.

3.4.- **NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**- Se introduce la **prioridad de los convenios de empresa** sobre los estatales, autonómicos o de ámbito inferior, de forma que, independientemente de lo que se pacte a nivel superior, los representantes de los trabajadores y el empresario pueden consensuar un convenio de empresa que se adapte a sus necesidades y particularidades.

Se facilita a las **empresas en dificultades**<sup>6</sup> la **no aplicación del convenio** de ámbito superior (descuelgue) mediante período de consultas con los representantes de los trabajadores. En caso de que no exista acuerdo, las partes irán a la solución extrajudicial de conflictos y, en su caso, al arbitraje si lo han pactado en el convenio colectivo. De no ser así, una de las partes elevará el desacuerdo a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos nacional o sus equivalentes autonómicos, que nombrará un árbitro que resolverá en un máximo de 25 días.

Para favorecer la negociación y la consecución de los acuerdos, las partes deberán negociar un nuevo convenio en un plazo máximo de dos años desde la duración pactada. A partir de esa fecha, el convenio ya no estará vigente.

#### 4.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO.-

4.1.- Se **suspende, durante el año 2012, el artículo 15.5 ET**. Dicho artículo suponía que los trabajadores que en un período de 30 meses hubiesen trabajado hasta 24 meses con distintos contratos para una misma empresa o empresas de un mismo grupo, adquirirían la condición de trabajadores fijos.

4.2.- Se **suprime la autorización administrativa en los despidos colectivos**<sup>7</sup>, y se amplía el **contenido de las causas objetivas**;

**ECONOMICAS:** Se refiere a la situación económica negativa por pérdidas o disminución persistente de ingresos. Se entenderá que la disminución de ingresos es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

**TECNICAS:** Cambios en los medios o instrumentos de producción.

<sup>5</sup> Condicionado a que la suspensión/reducción se haya producido durante 2012 y el despido se produzca antes del 31 de diciembre de 2013.

<sup>6</sup> Se considera que concurren causas económicas si existen pérdidas o una disminución del nivel de ingresos durante dos trimestres consecutivos.

<sup>7</sup> Si afecta a la totalidad del centro de trabajo siempre que sean más de cinco trabajadores o diez en empresas de menos de 100 trabajadores, el 10% en empresas de 100 a 300 trabajadores y 30 en empresas de más de 300 trabajadores.

ORGANIZATIVAS: cambios en los sistemas de trabajo

PRODUCCIÓN: cambios en la demanda de productos o servicios que se ofertan.

EL PROCEDIMIENTO PARA LA EXTINCIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS DE TRABAJO (ERE DE EXTINCIÓN) queda como sigue:

- La empresa comunica la medida y el inicio del período de consultas a los trabajadores y a la Autoridad Laboral. En la comunicación hay que referir, amén de las causas; los trabajadores afectados, clasificación profesional, período previsto y criterios para la designación de trabajadores afectados. Asimismo se acompañará Memoria explicativa de las causas y de los restantes aspectos referidos.
- El período de consultas será no superior a 15 días, en empresas de menos de 50 trabajadores y no superior a 30 días en el resto de casos; con los representantes de los trabajadores.
- La Autoridad Laboral da traslado a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe de la Inspección (que informará sobre la medida y sobre el período de consultas)
- La Autoridad Laboral velará por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir recomendaciones a las partes.
- Al final del período de consultas, el empresario comunicará a la Autoridad Laboral el resultado. Si hay acuerdo se comunicará. Si **no hay acuerdo el empresario comunicará su decisión a la Autoridad laboral y a los trabajadores.**
- La empresa notificará individualmente los despidos en los términos del art. 53.1 (carta exponiendo causas y puesta a disposición de indemnización de 20 días por año trabajado con el límite de 12 mensualidades). Deberán haber transcurrido como mínimo treinta días ente la comunicación de la apertura del período de consultas y la fecha de efectos del despido.
- Si el despido afecta a más de 50 trabajadores la empresa deberá ofrecer y abonar a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa con una empresa autorizada y diseñado para un período mínimo de seis meses.

Contra la decisión los trabajadores pueden reclamar ante la Jurisdicción Social de forma colectiva o individual, pero el inicio de la colectiva paralizará las individuales. Se tratará de un proceso sumario y sin necesidad de conciliación previa.

Especialidades ERE en caso de empresa en concurso:

- Si resultan afectados trabajadores de más de 55 años de edad que no fueren mutualistas el 1/1/67 (SOVI) la empresa en concurso **no debe efectuar aportación al Tesoro Público.**
- Si el despido afecta a más de 50 trabajadores la empresa sometida a un proceso concursal **no deberá ofrecer y abonar a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa** con una empresa autorizada y diseñado para un período mínimo de seis meses.
- Se mantiene la necesidad de **autorización judicial del Juez del concurso** y la falta de la misma determinará la nulidad.

4.3.- Se abre la posibilidad de que los organismos y entidades que forman parte del **sector público invoquen causas económicas**, técnicas, organizativas y de producción.

4.4.- Se mantiene el **despido objetivo por faltas de asistencia** pero desaparece la vinculación al índice de absentismo de la empresa.

4.5.- A partir de la entrada en vigor, se generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido que será de **33 días por año trabajado en caso de despido improcedente**, con un máximo de 24 mensualidades.

Se respetarán los derechos adquiridos de los trabajadores: para los contratos antiguos, la nueva indemnización sólo será de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la entrada en vigor del decreto. Estos contratos conservan el derecho a obtener una indemnización de hasta 42 mensualidades.

Respecto de la reclamación judicial contra el despido en caso de ser declarado improcedente el empresario puede escoger<sup>8</sup> entre:

- Indemnizar al trabajador (33 días/año), en ese caso no debe abonarle los salarios de tramitación<sup>9</sup>.
- Readmitir al trabajador con abono de salarios dejados de percibir desde el despido.

4.5.- La indemnización por la extinción del contrato indefinido será de 20 días por año trabajado en caso **de despido procedente por causas objetivas**, con un máximo de 12 mensualidades y las causas se amplían como hemos referido en apartado anterior,

<sup>8</sup> A excepción de los representantes de los trabajadores o delegados sindicales, que pueden escoger ellos

<sup>9</sup> A excepción de los representantes de los trabajadores o delegados sindicales, que tienen derecho también a salarios de tramitación

considerándose como causa económica la disminución de ingresos durante tres trimestres consecutivos.

4.6.- El **Fondo de Garantía Salarial** sólo cubrirá ocho días de la indemnización de los contratos por despidos objetivos de empresas de **menos de 25 trabajadores**. No procederá el pago en extinciones declaradas improcedentes en conciliación o juicio.

#### 5.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS.-

5.1.- Las bonificaciones y reducciones de contratos anteriores se regirá por la normativa vigente en el momento de su celebración.

5.2.- Hasta que la tasa de paro se sitúe en un 15%, podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje podrán realizarse hasta trabajadores de 30 años (en lugar de 25 establecido).

5.3.- Los Expedientes de empleo en tramitación se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio. Los Expedientes de empleo resueltos por la Autoridad laboral se regirán por la normativa vigente en el momento que se dictó la resolución.

Ronda de Sant Pere nº 3 Principal 1ª (esquina Paseo de Gracia)  
08010 Barcelona  
Tel. +34 933 429 731 Fax +34 933 429 732