

## REFORMA LABORAL 2012

El pasado 11 de febrero se publicó en el Boletín Oficial del Estado el **Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral**, con el que se acomete la modificación y flexibilización del mercado de trabajo.

En este artículo intentaremos exponer de la forma más clara y sencilla posible los aspectos esenciales de la misma.

### I.- DESPIDO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### 1.- Efectos del despido improcedente

Cuando un despido sea declarado improcedente:

- a) Se establece con carácter general la indemnización de **33 días de salario por año de servicio con un límite de 24 mensualidades** (antes eran 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades)
- b) El empresario podrá optar, como hasta ahora, entre abonar la indemnización por despido o readmitir al trabajador. La novedad de la reforma radica en que en caso de que el empresario opte por el abono de la indemnización el trabajador **no tendrá derecho a que se le abonen los salarios de tramitación** (que son los salarios devengados desde la fecha de despido hasta la fecha de notificación de la sentencia que declara la improcedencia del mismo (Antes de la reforma cualquier opción que tomara el empresario siempre tenía que abonar los salarios de tramitación).
- c) Si el despido es de un representante legal de los trabajadores, sí se devengará salarios de tramitación, tanto si opta por la indemnización o por la readmisión.

Por lo que se refiere al modo de calcular el importe de la indemnización por despido improcedente en el caso de **contratos celebrados antes de la entrada en vigor del RDL 3/2012**, se sumará a) + b) :

- a) 45 días de salario por año de servicio por el tiempo trabajado hasta el 12 de febrero de 2012( fecha de entrada en vigor de la presente reforma), y
- b) 33 días de salario por el tiempo trabajado desde esa fecha hasta la del despido.

#### 2.- Causas de extinción del contrato de trabajo (despido procedente)

Las principales novedades son:

- a) Extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En este supuesto la indemnización sigue siendo de **20 días de salario por año de servicio con el límite máximo de 12 mensualidades**. La principal novedad radica en el despido por causas económicas, pues con el nuevo texto, se entiende que concurren dichas causas cuando **la disminución del nivel de ingresos o ventas persiste durante tres trimestres consecutivos**. La extinción se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa extintiva y se cumplan los requisitos formales del artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores (comunicación escrita especificando la causa extintiva, puesta a disposición de la indemnización de 20 días de salario por año de servicios con el límite de 12 mensualidades y concesión al trabajador de un plazo de preaviso de 15 días); en caso contrario, se considerará improcedente.
- b) Despido colectivo. La principal novedad radica en que ya **no es necesario solicitar autorización a la autoridad laboral** para llevar a cabo el despido colectivo.

## II.- CONDICIONES DE TRABAJO

### 1.- Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En caso de suspensión de contrato y reducción de jornada de trabajo:

- a) Se elimina en ambos casos la necesidad de autorización administrativa
- b) Se introduce una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por la suspensión o por la reducción de jornada con un máximo de 240 días por trabajador y condicionada a que el empresario garantice la estabilidad en el empleo al menos durante un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción.

### 2.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La empresa podrá acordar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo cuando existan **probadas** razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Las modificaciones podrán afectar a las condiciones **reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo**. Para la modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos se utilizará el procedimiento del **descuelgue del convenio**. Se considera sustancial la modificación que afecte a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario
- c) Trabajo a turnos
- d) Remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones

### 3.- Inaplicación de las condiciones del convenio

La inaplicación va referida a las materias mencionadas anteriormente y se exige la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción definidas igual que para el despido pero con una diferencia: en el caso de las causas económicas se entenderá que la disminución del nivel de ingresos es persistente si se produce **durante dos trimestres consecutivos**.

La inaplicación ha de acordarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores y si éstos no existiesen, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

## III.- MEDIDAS DE CONTRATACIÓN

### 1.- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

Las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores con las siguientes condiciones:

- a) Se concertará **por tiempo indefinido y a jornada completa**
- b) Se regirá por las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y en los convenios colectivos para el contrato de trabajo indefinido con la excepción del **período de prueba que será de un año**
- c) **Incentivos fiscales:**
  - en el supuesto de primer contrato concertado por la empresa y que se realice con un **menor de 30 años**: deducción fiscal de **3.000 euros**

- adicionalmente, en caso de contratar a **beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo** la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal equivalente al **50% de la prestación por desempleo que el trabajador tenga pendiente de percibir con el límite de 12 mensualidades**, siempre que el trabajador haya percibido al menos, durante 3 meses, la prestación por desempleo.

#### d) **Bonificaciones en Seguridad Social**

Con independencia de los incentivos fiscales, las contrataciones con desempleados inscritos en la Oficina de Empleo dará derecho a las siguientes bonificaciones:

- **Jóvenes entre 16 y 30 años (ambos inclusive)**: bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 83,33 euros/ mes durante el primer año, de 91,67 euros/ mes durante el segundo año, y de 100 euros/ mes durante el tercer año.
- **Mayores de 45 años** inscritos en la Oficina de Empleo al menos durante 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación: bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social cuya cuantía será de 108,33 euros/ mes durante 3 años.

No podrá concertar este contrato aquella empresa que en los 6 meses anteriores a la contratación hubiera realizado despidos por causas objetivas declarados improcedentes por sentencia judicial o hubiera realizado un despido colectivo.

Para la aplicación de estos incentivos es necesario que el empresario mantenga el empleo del trabajador contratado al menos tres años desde el inicio de la relación laboral, procediendo, en caso contrario al reintegro total de los mismos.

## **2.- Limitación a los contratos temporales.**

Se suspende hasta el 31 de diciembre de 2012 la aplicación del contenido del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores que establece que los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa mediante 2 o más contratos temporales, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

## **3.- Contrato para la formación y el aprendizaje.**

La **duración** mínima del contrato será de un año y la máxima de tres, aunque por convenio colectivo se podrán establecer duraciones distintas como es el caso del Convenio de Hostelería de Albacete que por remisión al Acuerdo Marco, establece una duración mínima de 6 meses y una máxima variable en función de la categoría para la que sea contratado el trabajador (pero nunca superior a 2 años).

Expirada la duración máxima del contrato el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral pero sí para otra distinta (antes de la reforma no se recogía esta posibilidad).

Hasta que la tasa de desempleo de nuestro país se sitúe por debajo de 15% podrán realizarse estos contratos con trabajadores **menores de 30 años**, sin que sea de aplicación el límite de edad recogido en el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas que a partir del 12 de febrero de 2012 celebren contratos de formación con **desempleados inscritos en la Oficina de Empleo** tendrán derecho durante toda la vigencia del contrato a una reducción de las cuotas empresariales y de los trabajadores a la Seguridad Social del 100% en empresas de menos de 250 trabajadores.

La **transformación** de estos contratos en indefinidos dará derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de **1.500 euros/ año** durante tres años y en el caso de mujeres la reducción será de **1.800 euros/ año**.

Para cualquier duda o ampliación de información puede ponerse en contacto con el departamento laboral de APEHT :

- Mónica Argudo Garijo, [laboral.monica@apeht.es](mailto:laboral.monica@apeht.es)
- Susana Blanco Gallego, [laboral.susana@apeht.es](mailto:laboral.susana@apeht.es)
- José Venancio Moreno Ballesteros, [laboral.jose@apeht.es](mailto:laboral.jose@apeht.es)

Teléfono: 967 215189

Fax: 967 242897