

(RESUMEN PORMENORIZADO)

REFORMA DEL MERCADO LABORAL

(R.D-L 3/2012, de 10 de febrero, B.O.E. del 11 de febrero)

Vigencia desde 12 de febrero de 2012

CONTRATACION, bonificaciones y reducciones de cuotas

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.- El nuevo **contrato de apoyo a los emprendedores**, destinado a empresas de menos de 50 trabajadores que los concierten indefinidos y a jornada completa con desempleados inscritos en el Servicio de Empleo, tendrán un periodo de prueba (sin obligación de indemnizar en caso de no superarse) de un año y darán derecho a **bonificación de cuotas** de Seguridad Social a cargo de la empresa durante tres años, según colectivos:

-Jóvenes mayores de 16 y menores de 30 años (de 1.000,- €/año el primer año, 1.100,- €/año el segundo año y 1.200,- €/año el tercer año). Si se conciertan con mujeres en sectores en que estén “subrepresentadas”, se incrementarán en 100,- €/año mas cada uno de esos años)

-Mayores de 45 años, inscritos al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación (de 1.300,- €/año durante tres años). Si se formalizan con mujeres “subrepresentadas”, la bonificación será de 1.500,- €/año durante el mismo periodo.

-Transformación en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por adelanto de jubilación (de 500,- €/año o de 700,- €/año si se tratase de mujeres, durante tres años)

Requisitos para que la empresa pueda efectuar estos contratos serán no haber extinguido (por despido declarado improcedente o colectivo) en los 6 meses anteriores otros contratos para puestos de esa misma categoría o grupo en ese mismo centro de trabajo, así como el mantenimiento del trabajador contratado durante tres años para el disfrute de las bonificaciones de cuotas, so pena de su reintegro en caso de incumplir el requisito de permanencia.

Igualmente, estos contratos tendrán la posibilidad de incentivos fiscales (de 3.000,- € de deducción mas el 50% del importe de las prestaciones contributivas por desempleo que le faltasen por percibir al trabajador) si se conciertan con menores de 30 años perceptores de prestaciones contributivas por desempleo y se tratase del primer contrato formalizado por la empresa.



CONTRATOS DE FORMACION Y APRENDIZAJE.- Destinado a mayores de 16 y menores de 25 años (por el momento hasta menores de 30 años, mientras el paro no baje del 15%) que no hayan completado la cualificación profesional para ser contratados “en prácticas” y compatibilicen el trabajo con la formación profesional o educativa. No podrán realizar horas extras, ni trabajos nocturnos o a turnos.

-Duración mínima de 1 años (podría reducirse hasta 6 meses si así lo determinase el convenio) y máxima de 3 años.

-Obligación de dedicar al menos el 25% de la jornada (el primer año) y del 15% de la jornada (los siguientes) para la formación. El salario se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

-Tendrán una **reducción del 100% de todas las cuotas** de Seguridad Social si se conciertan con desempleados inscritos y la empresa tiene una plantilla inferior a 250 trabajadores.

-Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios en el mismo puesto durante doce meses con anterioridad no podrán ser contratados en esta modalidad, ni volver a ser contratados en formación para la misma actividad u ocupación tras haber agotado la duración máxima (aunque si para otra).

CONTRATACION A TIEMPO PARCIAL.- Se autoriza la realización por los trabajadores contratados bajo esta modalidad de horas extraordinarias (además de las posibles pactadas como complementarias), por las que se cotizará como si fuesen de jornada ordinaria, quedando incorporadas a las bases de cotización de contingencias comunes a efectos de posteriores prestaciones, aunque respetando la proporcionalidad en su número máximo según la jornada pactada.

BONIFICACIONES Y REDUCCIONES DE CUOTAS (otras).- Se deroga el anterior sistema de bonificaciones y reducciones de cuotas prácticamente en su totalidad, aunque manteniendo las que ya fueron concedidas en los mismos términos y condiciones, permaneciendo vigentes las relativas a la contratación indefinida de minusválidos y la de los interinos contratados para la sustitución de trabajadores en baja por maternidad.

Se establece la transmisión de datos con periodicidad mensual y desglosados por colectivos, relativos a bonificaciones y reducciones, entre los Organismos (Tesorería Seg. Social, Inspección de Trabajo y Servicio de Empleo) encargados de su gestión y control.

INDEMNIZACION POR DESPIDO

Para el caso de que un despido fuese declarado o reconocido como improcedente, se varían los importes del cálculo de la indemnización actuando en una triple vertiente:

- Módulo de cálculo. - Pasa a ser en todos los casos de 33 días por año (frente al anterior de 45 días por año), fuese cual fuese la modalidad de contratación, aunque respetando los importes que ya tuviesen acreditados hasta la entrada en vigor (el 11/02/2012), adicionando los importes resultantes por los cálculos de ambos periodos.

- Tope máximo de su importe. - Pasará a ser de 24 mensualidades de salario (frente al anterior de 42 mensualidades), con la única salvedad de aquellos trabajadores cuyo cálculo ya superase a fecha 11/02/2012 este máximo (los que tuviesen mas de 16 años de antigüedad en la empresa con el anterior cálculo a 45 días), a los que se les respetaría a título individual dicho importe.

- Elimina salarios de trámite. - Para los despidos improcedentes, si la empresa opta expresamente por la indemnización (incluso con carácter previo a la declaración judicial de improcedencia) se elimina el pago de los salarios del periodo desde el despido hasta la declaración, con la única excepción de los supuestos en que los afectados fuesen Representantes legales de los trabajadores y aquellos otros en los que la empresa (tácita o expresamente) optase por la readmisión del trabajador.

FLEXIBILIDAD INTERNA Y EMPLEO

Con carácter general se elimina el requisito de la aprobación previa por la Autoridad Laboral en la tramitación de expedientes de regulación de empleo, aún manteniendo el posterior control Judicial de las medidas adoptadas y la intervención en el procedimiento de la Inspección de Trabajo, para proceder a :

-Despidos colectivos.

-Expedientes de modificación sustancial de condiciones de trabajo (en materia de jornada, horarios, turnos, sistemas de remuneración y cuantía salarial, movilidad, etc.).

-Expedientes de suspensión temporal de contratos o reducción temporal de jornada que tengan la consideración de colectivos.

Amplía la posibilidad de la modificación sustancial de condiciones de trabajo que no tengan la consideración de colectivas (por no superar los umbrales numéricos) a la fórmula abreviada, sólo con notificación al interesado y los Representantes legales, sin intervención de la Inspección de Trabajo (aunque sometidas a posterior control Judicial), unificando en todos los casos la indemnización en los supuestos de falta de conformidad del trabajador a 20 días por año.

Se determina como causa válida para la extinción de contratos (tanto individual como colectiva) la acreditación de una disminución del nivel de ingresos o ventas de la empresa durante 3 trimestres consecutivos.

Se elimina la anterior referencia al índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo para proceder válidamente a la extinción individualizada del contrato en caso de faltas de asistencia (aún justificadas: el 20% de jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses discontinuos).

Se amplía hasta 8 meses la bonificación del 50% de cuotas de empresa para los casos de suspensión temporal de contratos o reducción temporal de jornada, siempre que en los siguientes 12 meses no se produzca la extinción del contrato de los trabajadores afectados (so pena de su devolución).

NEGOCIACION COLECTIVA Y OTRAS

En materia de negociación colectiva se introducen múltiples y significativas variaciones, entre otras:

-Prevalencia del convenio de empresa sobre los de ámbito superior, incluso la posibilidad de inaplicación por causas objetivas de las condiciones fijadas en ellos previo acuerdo con los Representantes legales de los trabajadores, la Comisión que éstos designen o Laudo arbitral.

-Obligación de que las partes negociadoras de todos los convenios vigentes establezcan, en el plazo de un año, un sistema de clasificación profesional por grupos que facilite y permita la movilidad funcional.

-Posibilita la distribución irregular de la jornada a lo largo del año mediante los convenios o acuerdos con los Representantes legales de los trabajadores, o en defecto de acuerdo, unilateralmente la empresa hasta un 5% de la jornada anual.

-Limita la vigencia de los convenios (ultraactividad de los de duración ya superada y denunciados) a un máximo de 2 años desde su expiración (o entrada en vigor de la reforma si ésta fuese anterior).

En el resto de materias que resultan afectadas por esta reforma, destacaríamos algunas como son:

-Limita la aportación del Fogasa en las indemnizaciones por extinciones (de 8 de los 20 días de su cálculo) a los contratos indefinidos y en las empresas de menos de 25 trabajadores.

-Establece la obligación de solicitar con 15 días de antelación los permisos por reducción de jornada por cuidado de menores y de concretar su inicio y finalización

-Amplía al Sector Público la posibilidad de acceder a los despidos colectivos (por causas objetivas), en caso de insuficiencia presupuestaria durante 3 trimestres.

SERADE

