



QUATRO

Avance Normativo

Reforma Laboral 2012 (RDL 3/2012)

Marzo 2012



Avance Normativo: Reforma Laboral

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

El pasado 12 de febrero entró en vigor la última reforma del mercado laboral, operada a través del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero (BOE del 11 de febrero). El objetivo de la misma es permitir gestionar de forma más eficaz las relaciones laborales entre empresarios, trabajadores y agentes sociales, así como contribuir a facilitar la creación de puestos de trabajo y la estabilidad en el empleo. Todo ello sobre la base de un concepto nuclear: la **flexiseguridad** (equilibrio entre la flexibilidad a la hora de contratar y despedir con mantenimiento de políticas de protección social).

Las principales modificaciones y novedades introducidas en el Real Decreto-Ley podrían sistematizarse en torno a los siguientes tres grandes bloques:

- Contratación.
- Nuevo enfoque del despido
- Flexibilidad interna y negociación colectiva.

CONTRATACIÓN

➤ **ETT como agencias de colocación.**

Se habilita a las Empresas de Trabajo Temporal para que puedan operar como Agencias de Colocación privadas, bastando para ello que presenten una declaración responsable y reúnan los requisitos legalmente establecidos.

Se intenta, por tanto, paliar la falta de eficacia de los servicios públicos de empleo, utilizando a las ETT para facilitar el cruce de oferta-demanda de trabajo, sirviéndose la política de empleo de la infraestructura, medios, conocimientos y experiencia para operar en el mercado de estas entidades.

➤ **Nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.**

Se trata de un nuevo contrato indefinido y a jornada completa utilizable por Pymes y Autónomos, definidos como empresas de menos de 50 trabajadores.

Permite a los trabajadores compatibilizar el cobro del 25% de la prestación por desempleo que tuvieran reconocida con el cobro del salario durante un año, lo que sin duda permitirá ajustar los costes de los emprendedores.

Lleva asociados una serie de incentivos fiscales y bonificaciones de Seguridad Social en función de las características del trabajador contratado y del cumplimiento de la



Avance Normativo: Reforma Laboral

obligación de mantenimiento del empleo por el empleador (deducción de 3.000 euros cuando contrate a su primer trabajador, siempre que tenga menos de 30 años, deducción del 50% de la prestación por desempleo que viniera cobrando el trabajador durante un año, etc).

➤ **Reordenación de las bonificaciones de cuotas por transformación e contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.**

Se incorporan una serie de bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos. Dichas bonificaciones serán aplicables para aquellas empresas que cuenten con menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación.

➤ **Nueva regulación a los contratos para la formación y el aprendizaje.**

Se amplía la edad de celebración de los contratos para la formación y el aprendizaje, desde los 24 años hasta los 29, hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15 %. Se intenta con ello bajar la tasa de desempleo de jóvenes.

Se eleva la duración máxima a 3 años. Hasta ahora la duración máxima era de 2 años con posibilidad de prórroga por 12 meses más.

Se priorizan las necesidades productivas y organizativas de la empresa sobre las formativas del trabajador.

Expirada la duración de este contrato, el trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa cuando la actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato sea distinta a la ya desempeñada.

Los porcentajes máximos de tiempo de trabajo efectivo se gradúan. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 por 100 durante el primer año, o al 85 por 100 durante el segundo y tercero.

Se reducen las cuotas a la SS sin necesidad de incremento de plantilla.

➤ **Recuperación de la prohibición de encadenamiento de contratos temporales.**

La norma que establece que los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, se hallaba en suspenso hasta el 31/8/13. El Real Decreto-Ley adelanta el fin de la suspensión al



Avance Normativo: Reforma Laboral

31/12/12, con la finalidad de completar las medidas de fomento de la contratación indefinida e intentar reducir la dualidad laboral lo antes posible.

➤ **Teletrabajo (trabajo a distancia).**

Se abandona el concepto de trabajo a domicilio y se regula el teletrabajo como forma de organizar y/o realizar un trabajo que utiliza las tecnologías de la información para desarrollar de manera regular, y en régimen laboral, la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la empresa.

Se considera teletrabajo aquél en que la prestación de servicios se realiza “de manera preponderante” en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por éste, “de modo alternativo” a su desarrollo presencial en el centro de trabajo.

El trabajador tiene los mismos derechos que los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa (retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones, adecuada protección en materia de seguridad y salud, derechos de representación colectiva, acceso efectivo a la formación continua, etc).

NUEVO ENFOQUE DEL DESPIDO

➤ **Despido colectivo (ERE) por causas en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**

Respecto de la causa económica que permite acogerse a este tipo de despido se incluye la disminución persistente del nivel de ventas (antes, sólo de ingresos), entendiéndose que la disminución (de ingresos o de ventas) merece el calificativo de “persistente” si se produce durante 3 trimestres consecutivos.

Basta con que las causas existan y se acrediten (hecho objetivo), sin que la empresa deba justificar que, de su concurrencia, se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva.

Se simplifica el procedimiento a seguirse, al suprimirse la necesidad de autorización administrativa. Este hecho, unido al anteriormente mencionado de la “objetivización” de la causa, otorga mucha más seguridad al empresario a la hora de decidirse a acometer este tipo de despido.

El empresario debe comunicar a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas, para que ésta sea el enlace con la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y con la Inspección de Trabajo. Transcurrido el período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, ya sea con acuerdo o sin él, así como su decisión.



Avance Normativo: Reforma Laboral

La autoridad laboral podrá impugnar el acuerdo ante la Jurisdicción Social cuando considere que concurre fraude, dolo, coacción, o cuando se haya celebrado con objeto de obtener indebidamente prestaciones por desempleo.

Se contempla la obligación de las empresas que lleven a cabo un despido colectivo que afecte a más de 50 trabajadores de ofrecer a los afectados un plan de recolocación externa, a través de empresas de recolocación autorizadas.

Se recoge la posibilidad de que, por convenio colectivo o acuerdo en periodo de consultas, se establezcan prioridades de permanencia a favor de determinados trabajadores como los que tengan cargas familiares, mayores de determinada edad o discapacitados.

➤ **Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y despido disciplinario. ¿Una nueva forma de formalizar los despidos?**

Aparte de supuestos de despidos verdaderamente basados en causas disciplinarias, la práctica habitual en España pasaba por llevar a cabo despidos que, vestidos como disciplinarios, en realidad, tenían como motivo causas objetivas, basadas en la situación en la empresa o en la inadecuación del trabajador al puesto de trabajo o a la empresa. Por otra parte, estas causas disciplinarias, en la mayoría de los casos, eran muy difíciles de probar ante un Tribunal.

Empresario y trabajador acordaban el despido basado en una causa falsa (o verdadera, pero de difícil prueba, i.e, disminución del rendimiento), para llegar, de manera simultánea, al reconocimiento de que el despido era improcedente por no ser real la causa alegada. Toda una pantomima. Con el despido vestido de esta forma se generaba la famosa indemnización de 45 días de salario por año de servicio y, si todo se firmaba de manera inmediata, o la indemnización se consignaba en 48 horas, se evitaba el pago de los salarios de tramitación (los dejados de percibir entre el despido y la sentencia – en la práctica, varios meses-).

Se evitaba el riesgo de que, ejecutado el despido de otra forma, acudiéndose a juicio (dado que el trabajador nada tenía que perder), el despido se acabase declarando improcedente de igual modo (con la indemnización de 45 días que se había querido evitar) y se tuviesen que pagar, además, los salarios de tramitación, salarios por un plazo de tiempo en los que el trabajador estaba formal y materialmente despedido técnicamente hablando (y, por supuesto, sin trabajar), pendiente sólo de una cuestión de calificación jurídica del despido.

La cantidad en que se concretase la indemnización de los 45 días resultaba exenta de IRPF para el empleado.



Avance Normativo: Reforma Laboral

Esta situación y manera de proceder era algo realmente difícil de explicársele a cualquiera no versado en la materia, y no digamos a las compañías internacionales establecidas en España.

Con la reforma, y éste es, realmente, a nuestro entender, un punto central de la misma (o, incluso, el punto central en materia de despido no colectivo) desaparece la obligación de pago de los salarios de tramitación (salvo, lógicamente, en supuestos de readmisión del trabajador por el empresario).

Dado que el empresario ya no corre con el riesgo del abono de esos salarios, tiene expedita, y entendemos que se generalizará, la por otro lado lógica vía del despido por causas objetivas (20 días por año de indemnización). El único riesgo que corre el empresario en esta situación, respecto de la de acudir directamente a la vía del disciplinario, es que el despido se impugne y el juez lo declare improcedente (por inexistencia o falta de prueba de la causa alegada, por ejemplo), ante lo cual el empresario debe optar entre readmisión (con pago de salarios de tramitación) o el despido (sin salarios de tramitación y elevándose a 45 ó 33 días por año la indemnización a pagarse – en función de que la antigüedad se haya generado antes o después de la entrada en vigor de la norma-). Es decir, el riesgo, simplemente, no existe.

El empresario siempre seguirá teniendo la posibilidad de incrementar voluntariamente los mínimos indemnizables por encima de 20 días, debiendo tener en cuenta que dicho incremento sólo estará exento de IRPF hasta la cuantía establecida para el despido improcedente (45 ó 33 días por año en función de que la antigüedad se haya generado antes o después de la entrada en vigor de la norma).

Por tanto, más allá de la comentada rebaja de la indemnización en caso de despidos disciplinarios (de 45 días a 33 por año trabajado), la gran trascendencia práctica está en el hecho de un nuevo proceder en materia de despido con motivo de la práctica desaparición de los salarios de tramitación y de la generalización del despido objetivo sobre el disciplinario, que, en la práctica, conlleva que esa rebaja no sea de 45 a 33 días, sino de 45 a 20 (y, obsérvese, que a 20 días incluso por la parte de tiempo trabajada con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma, en la que para el despido disciplinario la indemnización se mantendría en 45 días).



Avance Normativo: Reforma Laboral

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FLEXIBILIDAD INTERNA

➤ **El convenio de empresa prevalece ante el sectorial.**

Los representantes de los trabajadores y el empresario pueden consensuar un convenio de empresa que se adapte a sus necesidades y particularidades, acuerdo que tendrá prioridad sobre cualquier otro.

Así, se recoge que las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en materias tales como:

- salario base y complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- horas extraordinarias
- horario y la distribución del tiempo de trabajo, planificación anual de las vacaciones.
- medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Se adoptan, asimismo, una serie de modificaciones en materia de negociación colectiva encaminadas facilitar la negociación de la empresa y sus representantes, a mantener la consideración del convenio colectivo como algo vivo, que puede ser objeto de modificación durante su vigencia y a evitar la congelación de los convenios más allá de los dos años de la fecha en que fue denunciado.

➤ **Flexibilización de la movilidad funcional.**

Al desaparecer el concepto de categoría profesional, verdadera barrera en materia de movilidad, manteniéndose el más amplio y, por tanto, flexible, concepto de grupo profesional, se amplía la posibilidad de llevar a cabo cambios funcionales de los trabajadores dentro de la empresa.

➤ **Flexibilización de la movilidad geográfica.**

Si, antes, para poder trasladar a un trabajador a un centro de trabajo distinto con cambio de residencia, se exigía que se justificase que la medida contribuía a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favoreciera su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, ahora esa justificación se pretende objetivar (entendemos que de manera no muy acertada, quedando tal definición a futuro en manos de los jueces), concretándose en que la medida esté relacionada con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.



Avance Normativo: Reforma Laboral

Desaparece la posibilidad de que la autoridad laboral ordene la ampliación del plazo de incorporación al nuevo destino del que dispone el trabajador (30 días).

Se contempla la posibilidad de que, por convenio colectivo o acuerdo en periodo de consultas, se establezcan prioridades de permanencia a favor de determinados trabajadores, como los que tengan cargas familiares, mayores de determinada edad o discapacitados.

➤ **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

Al igual que lo mencionado anteriormente, la mejora de la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo son la base que posibilitan el acuerdo de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo.

Como aspecto novedosísimo, se recoge la cuantía salarial como materia susceptible de modificación por esta vía.

Tanto para las modificaciones de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, como para las individuales, se reducen los plazos del que dispone el empresario para notificar al trabajador y a los representantes legales la fecha de efectividad de la decisión.

➤ **Suspensión del contrato y la reducción de jornada.**

Se simplifican los trámites para reducir la jornada de trabajo o suspender el contrato, facilitándose el ajuste ante situaciones de disminución de la demanda.

Como gran modificación, se elimina la autorización administrativa para llevar a cabo la medida. Será el empresario el que decida la medida, siempre sujeta, obviamente, a control jurisdiccional.

En este sentido,

- la autoridad laboral se limita a ser informada y a coordinar la comunicación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Inspección de Trabajo, recabando los informes de ambas. También podrá la autoridad impugnar el acuerdo ante la Jurisdicción Social cuando considere que concurre fraude, dolo, coacción, o cuando se haya celebrado con objeto de obtener indebidamente prestaciones por desempleo.
- finalizadas las consultas, el empresario comunicará su decisión a los trabajadores y a la autoridad laboral, a efectos de que se comunique a la entidad gestora del desempleo. La decisión del empresario producirá efectos a partir de la fecha de dicha comunicación.

Se establecen bonificaciones de cuotas empresariales como medidas de apoyo a estas suspensiones y reducciones y se regula la reposición de la duración de la prestación por desempleo si finalmente se extinguen los contratos.

4QUATRO

Avance Normativo

Marzo 2012

S · U · M · M · A

4QUATRO

SUMMA 4 ASESORES LEGALES Y TRIBUTARIOS, S.L.P.

Calle Almagro 31, 5º derecha. 28010 Madrid

Teléfono 91 1102100 - Fax 91 3910082 – www.summa4.es