

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Alerta Laboral – Febrero 2012

ALERTA LABORAL

Febrero 2012

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

El pasado día 12 de febrero de 2012 entró en vigor el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Es objeto del presente documento llevar a cabo un análisis sucinto y breve de las disposiciones contenidas en la citada norma, y por tanto de las cuestiones más relevantes y novedosas a tener en consideración.

1. Objeto y Finalidad de la Norma

El Real Decreto-ley tiene por objeto establecer un marco jurídico-laboral más seguro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales, basado fundamentalmente en los siguientes pilares:

- (i) Fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, con especial hincapié en promover la contratación por PYMES y de jóvenes.
- (ii) Incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo.

- (iii) Favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo.

2. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

Intermediación laboral

Se permite que las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) puedan operar como agencias de colocación, siempre y cuando presenten una declaración responsable al Servicio Público de empleo competente, mediante la cual se manifieste que cumplen con los requisitos establecidos legal, y reglamentariamente.

Las ETT garantizarán a los trabajadores el carácter gratuito de la prestación del servicio.

Formación profesional. Contrato para la formación y el aprendizaje

Se incentiva la formación del trabajador, mediante la “cuenta” personal (en la que se recogerá la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida activa), los periodos de adaptación, o el reconocimiento de un permiso retribuido de 20 horas anuales (para trabajadores

con más de un año de antigüedad). Dicha formación deberá estar vinculada, preferentemente, al puesto de trabajo y se podrá acumular trianualmente.

La promoción y formación profesional en el trabajo se configura como un derecho del trabajador. Los trabajadores que cursen con regularidad estudios tendrán preferencia a elegir el turno de trabajo, si dicha posibilidad se prevé fruto de la negociación colectiva.

También tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria para la asistencia a cursos de formación profesional, a la concesión de permisos de formación o al perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Finalmente, se establece igualmente el derecho de los trabajadores a recibir la formación necesaria y adecuada para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, que correrá a cargo de la empresa.

Contrato para la formación y el aprendizaje

Su duración se prevé inicialmente entre uno y tres años.

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

Transitoriamente, hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15 % podrán realizarse contratos para la formación, y aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo legalmente previsto de 25 años.

Reducciones de cuotas a la Seguridad Social

Los contratos para la formación y aprendizaje celebrados a partir de la entrada en vigor de esta norma con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012 sufrirán una reducción de las cuotas empresariales por contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional en los siguientes porcentajes:

- (i) 100 % en caso de empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o
- (ii) del 75 % para las restantes empresas. También se reducirá el 100 % de la cuota obrera durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

En caso de transformación en contratos indefinidos de los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, las empresas gozarán de una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

3. Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo

Modificación del régimen del contrato a tiempo parcial

Sin perjuicio del mantenimiento de la regulación de las horas complementarias, expresamente se permite la realización de horas extraordinarias

cuyo número será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

La suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Teletrabajo

Se regula el “trabajo a distancia” para el cual se exige que la actividad sea de forma preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por el trabajador, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que acudan a los centros de trabajo, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

Se incluye el acceso a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional, a cuyos efectos la empresa deberá proporcionar los medios necesarios. Igualmente, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informarse de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Podrán asimismo ejercer los derechos de representación colectiva y deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

Por último, tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

Clasificación profesional y movilidad funcional

Las categorías profesionales desaparecen del sistema de clasificación profesional, quedando el grupo profesional como única referencia.

Los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico, en el plazo de un año.

Se deberá asignar al trabajador un grupo profesional, y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo o solamente de alguna de ellas.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Considera razones económicas, técnicas, organizativas o de producción las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Se prevé específicamente la posibilidad de modificar la “cuantía salarial” de los trabajadores.

En los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, la

decisión debe ser notificada por el empresario con una antelación de quince días (en lugar de los 30 que se preveían antes).

En cambio, en los supuestos de modificaciones colectivas en las que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, la decisión surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a la notificación (en lugar de los 30 que se preveían antes).

La modificación de condiciones de trabajo previstas en Convenio Colectivo se registrarán por el artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores (descuelgue de condiciones).

Descuelgue de las condiciones de convenio

Se prevé la posibilidad de no aplicar las condiciones de convenio (ya sea de sector o de empresa), cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, previo desarrollo de un periodo de consultas conforme a las previsiones de las modificaciones sustanciales.

Se mantienen las causas aunque se reformulan las de carácter económico vinculadas a la disminución persistente al nivel de ingresos o ventas, presumiéndose concurrentes si se produce durante dos trimestres consecutivos.

En caso de no alcanzarse acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o arbitrarse por así haberse pactado en convenio, una de las partes elevará el desacuerdo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o equivalentes autonómicos que resolverá en un máximo de 25 días.

Las materias objeto de inaplicación son las siguientes: (i) jornada de trabajo, (ii) horario y la distribución del tiempo de trabajo, (iii) régimen de trabajo a turnos, (iv) sistema de remuneración y cuantía salarial, (v) sistema de trabajo y rendimiento, (vi) funciones, que excedan de los límites del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y (vii) mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Negociación colectiva

Concurrencia de Convenios: se otorga prioridad a la aplicación del convenio de empresa, en ciertas materias como: (i) cuantía del salario base y los complementos salariales, (ii) abono o compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos, (iii) horario y distribución del tiempo de trabajo, trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones (iv) adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores, (v) adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa, (vi) medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal y (vii) aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos.

Vigencia de los convenios: se prevé que, durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos legitimados podrán negociar su revisión.

Igualmente se establece que transcurridos dos años desde la denuncia del mismo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior.

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Desaparece la autorización administrativa, salvo fuerza mayor.

Para los casos de suspensión de contratos o reducción de jornada se establecen bonificaciones del 50 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, y por el periodo que dure la situación de desempleo del trabajador sin que, en ningún caso, pueda superar los 240 días por trabajador.

Se recupera la posibilidad de reposición de las prestaciones de trabajadores afectados por regulaciones de empleo temporales o suspensiones cuyos contratos hayan quedado extinguidos posteriormente por despido objetivo, o despido colectivo, incluidas las extinciones en el marco de un concurso, por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial con un límite máximo de 180 días.

Las citadas ayudas (bonificación en el pago de cuotas a la seguridad social, y reposición de prestación por desempleo), se establecen con un límite temporal de dos años con efectos retroactivos al 1 de enero de 2012, es decir, será de aplicación a las suspensiones o reducciones que se hayan producido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2012, y el eventual despido operado entre la fecha de entrada en vigor del presente Real-Decreto Ley 3/2012, y el 31 de diciembre de 2013.

Movilidad geográfica

Se consideran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de determinados colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad, además de las ya establecidas para los representantes de los trabajadores.

Distribución irregular de la jornada

Se establece como regla general, la posibilidad de la empresa de distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo, respetando en cualquier caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

5. Medidas para favorecer la eficiencia en el mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

Despido objetivo por causas económicas, técnicas, productivas u organizativas:

Respecto de los procesos de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, individual y/o colectivo (ERE), se reformula, y extiende la consideración de causa económica de tal modo que, se entiende existe la misma, cuando persiste una disminución en el nivel de ventas o ingresos, entendiéndose como tal, un plazo de 3 trimestres consecutivos. Hasta la

fecha además de hablar de pérdidas actuales (anteriores), no se concretaba qué se entendía por pérdidas previstas o disminución de ingresos.

En cuanto a los procedimientos colectivos se introducen las siguientes especialidades:

- (i) desaparece la obligación de obtener una previa autorización de la autoridad laboral, y por tanto la no consecución del acuerdo en el periodo de consultas, en ningún caso condiciona la implementación de la medida por parte del empresario quien, en su caso, ulteriormente estaría sometido al control judicial (en el supuesto de que se hubiera impugnado la decisión).
- (ii) si existe un expediente de regulación de empleo –ERE- que afecte a más de cincuenta trabajadores se exige a la empresa costear un plan de recolocación (“*outplacement*”) por un periodo mínimo de seis meses.
- (iii) si se procede a llevar a cabo un ERE por una empresa o grupo de empresas al que pertenezca dicha sociedad que emplee más de 500 trabajadores afectando a mayores de 50 años de edad, y habiéndose presentado en los dos ejercicios anteriores al inicio del proceso del ERE beneficios, la Compañía deberá realizar una aportación al Tesoro Público, la cual, tomará en consideración las prestaciones económicas y subsidios por desempleo a que tengan derechos los citados empleados más las cotizaciones a la Seguridad Social.

La cuantía final a ingresar dependerá del volumen de beneficios y trabajadores existentes en la empresa oscilando entre un 60% y 100% de las cantidades a que tuvieran derechos los trabajadores sobre la base de los criterios expuestos en el punto anterior.

En el plazo de un mes, se procederá a aprobar un reglamento específico que desarrollará el procedimiento de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada.

En cuanto al régimen transitorio de aplicación de la presente normativa, los EREs en tramitación o en periodo de aplicación conforme a resolución ya dictada, se regirán por la normativa anterior.

Despidos individuales disciplinarios u objetivos declarados o reconocidos improcedentes

Se procede a modificar el importe de la indemnización en caso de despido improcedente de tal forma que, ante la declaración de improcedencia la empresa podrá optar en el plazo de cinco días entre:

- (i) la readmisión del empleado con el abono de los salarios de trámite o
- (ii) el abono de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio con el tope de 24 mensualidades (anteriormente la indemnización se fijaba en 45 días de salario por año de servicio con tope 42 meses).

Se prevé, además, que el abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo con efectos del cese efectivo,

y la nueva norma no contempla el abono de los salarios de trámite en caso de opción por la indemnización salvo en el caso del delegado sindical o representante de los trabajadores.

La indemnización por despido improcedente se aplicará a los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor de la nueva norma (12 de febrero 2012), y respecto de los anteriores la indemnización se calculará a razón de 45 días de salario por el tiempo de prestación de servicios anterior a la entrada en vigor de la nueva norma, y a razón de 33 días de salario por el tiempo de prestación de servicios posterior.

En este sentido, el importe indemnizatorio resultante no excederá de 720 días de salario salvo que, del cálculo anterior a la entrada en vigor de la norma ya resultare un número de días superior, en cuyo caso se aplicará como límite indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

6. Otras consideraciones de interés

Suspensión del encadenamiento de contratos temporales

Se dispone que, a partir del próximo 1 de enero de 2013, las Compañías no puedan concatenar contratos temporales por un periodo superior a 24 meses (se recupera el contenido establecido en el artículo 15, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores ET).

FOGASA

Se concreta la responsabilidad directa del FOGASA en las empresas de menos de 25 trabajadores, en la cuantía de ocho días de

salario por año de servicio, siempre que se trate de extinciones de contratos indefinidos que no hayan sido declaradas improcedentes.

Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores

Desaparece el contrato indefinido de fomento y, en su lugar, se crea otro también indefinido de apoyo a los emprendedores para empresas de menos de 50 trabajadores, y con período de prueba de un año, además de aplicarse los siguientes beneficios:

- (iii) incentivos fiscales (deducción por un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo con un límite de 12 mensualidades)
- (iv) bonificaciones de cuotas en seguridad social vinculadas al mantenimiento de la contratación, al menos, 3 años
- (v) posibilidad de compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 % de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida, y pendiente de percibir en el momento de su contratación, si el trabajador venía percibiendo una prestación contributiva de desempleo

Formación

Se potencia la formación como medida para mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Así, se introducen centros y entidades de formación debidamente acreditadas desapareciendo así el monopolio de las organizaciones empresariales y sindicatos más representativos.

Se desarrollará reglamentariamente una “cuenta” de formación de cada trabajador asociada a su número de la seguridad social en la que se recogerá la formación recibida por éste a lo largo de su vida.

Elección de colectivos especialmente protegidos: conciliación de la vida familiar y laboral

Se introducen mecanismos para garantizar la prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en favor de colectivos como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o, personas con discapacidad mediante convenio colectivo o acuerdo.

Absentismo y fraude en las situaciones de incapacidad temporal

Para la justificación de la existencia de un despido objetivo por “faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes” se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador y la plantilla.

Se mejorará mediante desarrollo reglamentario la eficacia de la evaluación de la incapacidad temporal a través de las Mutuas de accidentes de trabajo.

Prestación por desempleo

Al eliminarse los salarios de tramitación, el derecho a la prestación por desempleo nace desde la fecha de efectos de despido.

Se introduce un mecanismo para impulsar la realización de servicios de interés general en beneficio de la comunidad por los desempleados

a través de convenios de colaboración con las Administraciones públicas.

Medidas para las entidades de crédito apoyadas financieramente por el FROB

Se impone una limitación en las indemnizaciones por terminación del contrato, la extinción por razón de la imposición de sanciones, y la suspensión del contrato de las personas que ejerzan cargos de administración o dirección.

* * * * *

Los presentes comentarios contienen información de carácter general, sin que constituya opinión profesional o asesoramiento jurídico.

CMS Albiñana & Suárez de Lezo, C/ Génova, 27 – 28004 Madrid – España
T +34 91 451 93 00 – F +34 91 442 60 45 – cms-asl@cms-asl.com

CMS Albiñana & Suárez de Lezo es una de las firmas de abogados con más historia y prestigio del mercado español, con oficinas en Madrid, Sevilla y Marbella. Combinamos tradición y vanguardia, especialización y cercanía como valores para lograr la máxima satisfacción de los clientes.

Con más de 90 abogados, nuestra finalidad es mantener una relación estrecha de trabajo con el cliente para comprender y anticipar sus necesidades y estar a su entera disposición para llevar a cabo sus objetivos de negocio. Como Despacho multidisciplinar, ofrecemos a través de nuestras distintas áreas de experiencia un servicio completo de asesoramiento legal y fiscal que cubre todas las necesidades de nuestros clientes.

CMS Albiñana y Suárez de Lezo pertenece a la organización CMS que integra a los principales despachos europeos independientes y cuya ambición es la de ser reconocida como la mejor firma de servicios legales y fiscales en Europa.

www.cms-asl.com | www.cmslegal.com

Los despachos miembros de CMS son: CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni (Italia); CMS Albiñana & Suárez de Lezo, S.L.P. (España); CMS Bureau Francis Lefebvre (Francia); CMS Cameron McKenna LLP (Reino Unido); CMS DeBacker (Bélgica); CMS Derks Star Busmann (Holanda); CMS von Erlach Henrici Ltd. (Suiza); CMS Hasche Sigle (Alemania) y CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH (Austria).