

10 puntos clave de la reforma laboral 2012



good to know you

 randstad

Trabajo Temporal | Professionals | Outsourcing | HR Solutions | Inhouse Services

10 puntos clave de la reforma laboral de 2012

En el BOE del sábado 7 de Julio, se ha publicado la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que ha entrado en vigor el día 8 de Julio.

Esta reforma pretende, según su exposición de motivos, establecer un marco claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales, que facilite la creación de empleo y la estabilidad en el mismo, apostando por el equilibrio entre flexibilidad interna y externa, en definitiva por la flexiseguridad.

A continuación se exponen las novedades más relevantes de la citada reforma:

1. empresas de trabajo temporal y las agencias de colocación

Las ETTs podrán operar como Agencias de Colocación y por lo tanto colaborar con los Servicios Públicos de Empleo (SPE) en el ámbito de la intermediación laboral, para ello deben tramitar la autorización correspondiente. Deberán aclarar ante candidatos y clientes y en su publicidad en qué calidad actúan en cada momento de forma expresa.

Las ETTs que al amparo del Real Decreto-ley 3/2012 ya presentaron la declaración responsable, como es el caso de Randstad Empleo ETT, SAU, podrán seguir operando como Agencias mientras cumplan los requerimientos que la normativa exige para éstas.

2. medidas para evitar la concatenación de contratos temporales

Se anticipa la finalización de la suspensión de la aplicabilidad del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. El Real Decreto-Ley 10/2011 de 26 de agosto suspendió por un periodo de 2 años la vigencia de esta norma, plazo que vencía el 30/8/2013.

La reforma laboral del 2012 reinstaura la medida a partir del 1/1/2013, luego a partir de entonces volverá a estar plenamente operativo el artículo 15.5. del Estatuto de los Trabajadores que establece que:

“Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

(...)

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.”

La Ley aclara que el periodo de tiempo en que este artículo no ha estado vigente (del 31/8/2011 hasta el 31/12/2012) no computará ni para el periodo de referencia (30 meses) ni para la duración máxima de los contratos (24 meses), haya prestado el trabajador o no servicios durante dicho periodo, sólo se tendrá en cuenta lo anterior al 31 de Agosto de 2011 y lo que suceda a partir del 1 de Enero de 2013.

3. modificaciones en materia de despido improcedente

Para los contratos que se suscriban del día 12 de Febrero de 2012 en adelante, la indemnización por despido improcedente es de 33 días de salario por año con un máximo de 24 mensualidades. Se deroga la figura del contrato de fomento para la contratación indefinida, puesto que ya no tiene sentido al generalizarse la citada indemnización para cualquier tipo de despido improcedente.

La Ley deja claro que para que la indemnización por despido improcedente esté exenta de IRPF habrá tenido que ser fijada en sentencia judicial o en acto de conciliación (administrativo o judicial).

Para los contratos en vigor a fecha 12/2/2012 la indemnización por despido improcedente se calcula de la siguiente manera:

Cómputo del tiempo de prestación de servicios	Límite de la indemnización
la antigüedad anterior al 12/2/2012 va a razón de 45 días de salario por año (prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año)	24 mensualidades (720 días) salvo que ya antes del día 12/2/2012 se hubiera tenido derecho a una cuantía superior en término de días, en cuyo caso dicha cuantía opera como límite (se congela) y en cualquier caso esa cuantía nunca será de más de 42 mensualidades.
la antigüedad adquirida con posterioridad al 12/2/2012 va a razón de 33 días de salario por año (prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año)	

No procede el abono de salarios de tramitación en los despidos efectuados con posterioridad al 12 de febrero de 2012 cuando los mismos sean declarados improcedentes, salvo que se opte por la readmisión. Se excepcionan los despidos de los representantes legales de los trabajadores y de los delegados sindicales, cuando su despido sea declarado improcedente, ya opte por la indemnización, ya opte por la readmisión, devenga salarios de tramitación.

4. despido objetivo colectivo

Las principales novedades en esta materia son las siguientes:

- **En materia de causas:** se mantiene la definición general de las causas introducida en la reforma laboral del 2010 pero se aclara que en todo caso se entiende que hay una disminución persistente de ingresos ordinarios y de ventas a los efectos de acreditar una causa económica si durante 3 trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Sólo se exige la existencia de la causa, no es necesario ningún juicio sobre la razonabilidad ni la finalidad de la medida decidida por el empresario.
- **En materia de procedimiento:** la empresa tiene que articular previamente un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores y comunicarle el inicio del trámite a la autoridad laboral (se prevé la aprobación de un reglamento que regule el procedimiento), pero ya no se exige la autorización administrativa. En definitiva si la empresa no llega a ningún acuerdo durante el periodo de consultas ello no impide que ejecute la medida extintiva, ahora bien, la misma está sujeta a posterior control judicial, tanto a nivel individual por cada trabajador afectado, como a nivel de la representación legal de los trabajadores que también podrá impugnar dicha decisión. La Ley incorpora una serie de novedades dentro del procedimiento sobre todo enfocadas a reforzar el papel de la autoridad laboral y la inspección como garantes del efectivo desarrollo del periodo de consultas y el derecho de información de los trabajadores (la empresa tendrá que aportar desde el primer momento la documentación justificativa).
- **En materia de obligaciones adicionales:**
 - Las empresas que despidan de forma objetiva a más de 50 trabajadores tienen que realizar un plan de recolocación externa a través de una Agencia de Colocación habilitada para ello, de una duración mínima de seis meses, sin que el coste de dicho plan pueda recaer en los trabajadores (si la empresa no cumple con esta obligación incurre un una infracción muy grave). La autori-

dad laboral verificará el grado de cumplimiento de la empresa en esta materia:

- Las empresas que despidan a trabajadores de 50 años o más edad, tendrán que efectuar una aportación económica al Tesoro Público según lo previsto legalmente.
- **En materia sancionadora:** se crea como infracción administrativa muy grave el proceder a un despido colectivo sin acudir al procedimiento establecido legalmente.

5. medidas de flexibilidad interna

5.1. Suspensión de contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción

La principal novedad se da en materia de procedimiento: la empresa tiene que notificarle a la autoridad laboral sus intenciones de forma simultánea al inicio del periodo de consultas, cuya duración máxima se reduce a un máximo de 15 días (antes 30), pero ya no se exige la autorización administrativa, el propio texto prevé el procedimiento a seguir por el empresario y los órganos administrativos involucrados. Las partes pueden acordar la sustitución del periodo de consultas por arbitraje o mediación en cualquier momento. En definitiva, si la empresa no llega a ningún acuerdo durante el periodo de consultas ello no impide que ejecute la medida decidida, decisión que el empresario notificará tanto a los trabajadores como a la autoridad laboral, ahora bien, la misma está sujeta a posterior control judicial, tanto a nivel individual por cada trabajador afectado, como a nivel de la representación legal en vía de conflicto colectivo cuando la suspensión o la reducción de jornada afecte a los umbrales previstos para el despido colectivo.

Además se regulan una serie de medidas de apoyo a las suspensiones de contrato y a las reducciones de jornada (incluidas las tramitadas al amparo de la legislación concursal).

- Bonificación del 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes devengadas durante la situación, con el tope de 240 días por trabajador, es requisito el mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados por la medida durante al menos 1 año con posterioridad a la finalización de la misma. Aplicable a las solicitudes de regulación presentadas desde el 1/1/2012 hasta el 31/12/2013
- Reposición de las prestaciones de desempleo cuando los trabajadores afectados por una suspensión/reducción finalmente sean despedidos de forma objetiva (individual o colectivamente) o en virtud de procedimiento concursal: hasta un máximo de 180 días. Siempre que:
 - La suspensión o reducción se haya producido entre el 1/1/2012 hasta el 31/12/2012, ambos inclusive.

- El despido se produzca entre el 12/2/2012 y el 31/12/2012.

En materia sancionadora: se crea como infracción administrativa muy grave el aplicar medidas de suspensión o reducción de jornada por causas objetivas o derivadas de fuera mayos sin acudir al procedimiento establecido legalmente.

5.2. Movilidad funcional

La reforma hace desaparecer el concepto de categoría profesional para dejar como único concepto el de grupo profesional de cara a la clasificación profesional de los trabajadores y da un plazo de un año a los convenios colectivos para que se adapten, dejando claro que el grupo profesional puede incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades. Se da una nueva redacción al apartado de movilidad funcional para adecuarlo a esta nueva situación, pero manteniendo las reglas y limitaciones de la anterior normativa.

5.3. Movilidad geográfica

Desaparece toda mención a la finalidad de la medida y se afirma que se consideran causas 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.

La novedad principal es que desaparece la posibilidad de que la Autoridad Laboral paralice la efectividad del traslado ampliando su plazo y que se prevé que mediante acuerdo en el periodo de consultas, o en el Convenio Colectivo, se podrán establecer prioridades de permanencia para colectivos de trabajadores (con cargas familiares, mayores de determinada edad, discapacitados...), al margen de la que ya tienen los representantes legales de los trabajadores.

5. medidas de flexibilidad interna

5.4. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

En la línea con la anterior figura, desaparece toda mención a la finalidad de la medida y se afirma que se consideran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Como novedad tenemos que también se podrá modificar por esta vía el salario, cosa que antes no se podía.

El nuevo texto legal aclara cuándo estamos ante una modificación individual y cuándo estamos ante una colectiva, utilizando para ello los mismos criterios del despido colectivo y del traslado colectivo; la modificación será colectiva si afecta a 10 trabajadores en empresas de menos de 100, al 10% en empresas de entre 100 y 300 trabajadores y al 30% de la plantilla en empresas de más de 300 trabajadores, en caso contrario será individual.

En el caso de que esta medida sea individual el plazo de preaviso se ha reducido, pasa a 15 días (antes 30).

Se amplían los supuestos en que el trabajador tiene derecho a extinguir su contrato de trabajo con una indemnización de 20 días de salario por año (máximo 9 mensualidades) cuando se considere perjudicado, antes sólo era posible cuando la medida afectase a la jornada de trabajo, al horario y su distribución y al régimen de trabajo a turnos, ahora también si afecta al sistema de remuneración y cuantía salarial y a las funciones (cuando se excedan los límites de la movilidad funcional).

En el caso de que se trate de una modificación de ámbito colectivo, finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, se reduce el plazo en el que la decisión del empresario producirá efectos, antes eran 30 días desde la notificación y ahora 7 días.

5.5. Modificación de las condiciones reguladas en convenio colectivo

La reforma del 2010 introdujo un procedimiento especial para que los empresarios pudieran descolgarse del régimen salarial de un convenio de ámbito superior (sectorial), la actual reforma lo que hace es ampliar la posibilidad de que la empresa "se descuelgue" de muchos más temas del convenio que le resulte de aplicación, tanto si es de ámbito de empresa como si es de ámbito sectorial.

En concreto ahora el empresario podrá, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y previo desarrollo de un periodo de consultas (= que el previsto para la modificación sustancial de condiciones de ámbito colectivo), y por acuerdo con los representantes de los trabajadores, in-aplicar las siguientes materias del convenio:

Materias objeto de descuelgue
Jornada de trabajo
Horario y distribución del tiempo de trabajo
Régimen de trabajo a turnos
Sistema de remuneración y cuantía salarial
Sistema de trabajo y rendimiento
Funciones (cuando exceden de los límites de la movilidad funcional)
Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Se mantiene la definición de las causas contenida en el resto de los apartados, pero a efectos de las económicas se afirma que en todo caso se entenderá que es disminución persistente si durante 2 trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior (en el despido objetivo eran tres trimestres).

El acuerdo debe fijar tanto las nuevas condiciones aplicables como su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que entre en vigor un nuevo convenio en dicha empresa, y notificarse a la comisión paritaria del convenio. En ningún caso el acuerdo puede dar lugar al incumplimiento de

obligaciones establecidas en el convenio para la eliminación de discriminaciones por razón de género o de las que estuvieran previstas en el plan de igualdad.

En caso de no acuerdo, las partes pueden someter su discrepancia ante la Comisión Paritaria del convenio (debe resolver en máximo de 7 días), si no se alcanza acuerdo en ésta, se deberá recurrir a los procedimientos de arbitraje y mediación previstos en los acuerdos interprofesionales. Además en el caso de que las partes no se sometan a dichas vías de solución, o las mismas no hubieran solucionado el conflicto, cualquiera de ellas podrá llevar el conflicto a la Comisión Consultiva Nacional de Convenio Colectivos (o al órgano autonómico correspondiente de afectar a centros ubicados en una única comunidad autónoma) que deberá dictar su decisión, adoptada en su propio seno o por un árbitro designado e imparcial, en un plazo no superior a 25 días. En el caso de que el resultado de los anteriores procedimientos conlleve la inaplicación de condiciones del convenio, éste se notificará a la autoridad laboral para su debido depósito.

5.6. Contratos a Tiempo Parcial

Se permite la realización de horas extras en esta modalidad contractual tanto para los contratos indefinidos como para los temporales, puesto que la norma no hace distinción, pero hay que tener en cuenta que siempre opera el límite máximo legal de horas extras (80 horas anuales) ajustado proporcionalmente a la jornada pactada en contrato. Además se prevé que la retribución de estas horas extras formen parte tanto de la base de cotización por contingencias comunes como por contingencias profesionales, por lo tanto para el cálculo de prestaciones derivadas de contingencias comunes formarán parte de la base reguladora, en cuanto a las profesionales se estará a lo especificado en la normativa actualmente vigente.

En los contratos indefinidos además se mantiene la regulación de las horas complementarias tal y como estaba hasta la fecha.

5.7. Distribución irregular de la jornada

A falta de pacto, el empresario puede distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo, con respeto de los descansos mínimos. El trabajador deberá conocer con un preaviso de 5 días el día y hora de la prestación de trabajo que resulte de dicha distribución irregular a instancia de la empresa.

6. negociación colectiva

En materia de negociación colectiva nos encontramos con tres novedades importantes:

Por una parte se establece que **el convenio de empresa prevalece en todo caso** con respecto de los de ámbito superior en las siguientes materias (antes sólo era así si expresamente se lo permitía la negociación de ámbito superior), pudiéndose negociar un convenio de empresa en cualquier momento de la vigencia de un convenio de ámbito superior:

Prioridad aplicativa del Convenio de Empresa

Cuantía del salario base y complementos salariales (incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa)

Abono/compensación de horas extras

Retribución específica del trabajo a turnos

Horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de vacaciones

Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional

Adaptación de los aspectos de modalidades de contratación que el Estatuto atribuye a los convenios de empresa

Medidas de conciliación vida laboral, familiar y personal

Las que haya determinado la acuerdos y convenios de ámbito superior (art. 83.2)

Por otra se limita la **ultractividad de los convenios**, a partir de esta reforma, y salvo pacto en contrario, una vez denunciado un convenio, si en el plazo de 1 año no se llega a un acuerdo, el convenio pierde su vigencia y resulta de aplicación el convenio de ámbito superior, si es que existe. Para los convenios ya denunciados a la fecha de entrada en vigor de la Ley el plazo de 1 año se cuenta precisamente desde dicha entrada en vigor (8/7/2012). Además se establece que denunciado un convenio, la comisión negociadora debe constituirse en el plazo máximo de un mes y se deja claro que vigente un convenio colectivo las partes pueden instar su revisión. Se elimina la regulación introducida por la última

reforma en materia de negociación colectiva que establecía una serie de contenidos mínimos del convenio relativos al propio proceso de renegociación, a las medidas de flexibilidad interna y a las funciones de la comisión paritaria del convenio.

Se declaran **nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que estableciesen la extinción del contrato al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación**, cualquiera que sea la extensión y alcance de las mismas. Se crea un periodo transitorio para los convenio en vigor cuya fecha de vigencia inicial sea posterior a la entrada en vigor de la Ley, en estos esta cláusula será válida hasta el vencimiento de la vigencia inicial de dicho convenio.

7. la formación como derecho

Se desarrolla el derecho a la formación que ya fue introducido como un derecho del trabajador en relación con su contrato de trabajo en la reforma del año 2010, previéndose lo siguiente:

- Todo trabajador con un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales para formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, cuyo disfrute fijará de mutuo acuerdo con la empresa, a falta de previsión del convenio sobre su forma de disfrute. Se puede acumular por periodos de hasta 5 años. La ley además ha matizado que este derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva (no puede incluirse la formación que obligatoriamente deba impartir la empresa su cargo conforme a lo previsto en las leyes).
- En el caso de que se produzca una modificación en el puesto de trabajo, el empresario, a su cargo (sin perjuicio de la obtención de créditos de formación), tiene la obligación de formar al trabajador, computándose como tiempo de trabajo efectivo dicha formación.
- Se prevé la creación de una cuenta de formación del trabajador asociada a su Número de Afiliación que deberá mantener el SPE en el que se irán registrando las formaciones recibidas por el trabajador de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior. Esta materia necesita desarrollo reglamentario.

El programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones de desempleo se universaliza (antes sólo aplicable a empresas de menos de 100 trabajadores).

8. nuevo contrato para la formación y el aprendizaje

Una vez más se realizan una serie de cambios en la regulación del contrato para la formación y aprendizaje.

Las más destacables son las siguientes:

- Amplía la duración hasta 3 años, siendo la duración mínima de 1 año (el convenio colectivo puede establecer diferentes duraciones sin que la mínima pueda ser inferior a 6 meses ni la máxima superior a 3 años).
- En el caso de que el contrato se haya concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses, ni la duración total exceder de la máxima.
- Mientras la tasa de paro no baje del 15% se podrá concertar con mayores de 16 y menores de 30 años (edad normal 16-25).
- Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.
- Tampoco opera el límite máximo de edad para los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de las empresas de inserción, siempre que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. En estos casos no operará la suspensión de contrato prevista para las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo, maternidad, adaptación o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.
- Un mismo trabajador puede tener más de un contrato de este tipo siempre que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de una distinta cualificación profesional.
- La formación la puede impartir el empresario (siempre que posea instalaciones y personal cualificado).
- La formación deberá ser certificada a la finalización del contrato.

- Durante el 1 año el tiempo de trabajo efectivo no puede superar el 75% de la jornada y durante el 2º y el 3º el 85% de la jornada.
- El trabajador tiene derecho a percibir la retribución prevista en el Convenio Colectivo aplicable en función del tiempo efectivo de trabajo, nunca menos del SMI ajustado a la jornada efectiva.

Para incentivar su formalización, se crea un **programa temporal de reducciones de la totalidad de la cotización**, con vigencia para toda la duración del contrato, para contratos suscritos a partir del 12/2/2012 con desempleados inscritos en la oficina de empleo:

- Trabajador: siempre reducción 100% de las cuotas.
- Empresa según plantilla: 100% de reducción si menos de 250 trabajadores, 75% resto de casos.

Además las empresas que a la finalización de su duración inicial, o de cualquier de sus prórrogas, transformen estos contratos en indefinidos, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho durante 3 años a una reducción en su cuota empresarial de seguridad social del 1.500 €/año en el caso de hombres y de 1.800 €/año en el caso de mujeres.

9. apoyo a Pymes

La reforma laboral contiene una importante batería de medidas para las PYMES (empresas de menos de 50 trabajadores) con objeto de fomentar la contratación estable por parte de las mismas.

Se crea para estas empresas el **Contrato Indefinido de apoyo a Emprendedores**, debe ser concertado a tiempo completo y por escrito (modelo oficial) su especialidad es que el periodo de prueba queda establecido por ley en 1 año (no se podrá pactar periodo de prueba si el trabajador ya ha desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación), en el resto de materias le es de aplicación la normativa general. Este contrato se podrá suscribir mientras la tasa de desempleo no alcance el 15%. No lo podrán suscribir aquellas empresas que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera extinguido contratos de forma improcedente (ya no se refiere sólo al despido objetivo, se habla en general de extinciones improcedentes); a estos efectos sólo computan las extinciones posteriores a la entrada en vigor de la ley y con respecto de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y centro de trabajo.

(*) A aplicar en el periodo impositivo en que finalice el periodo de prueba del año exigido y condicionado al mantenimiento de la relación durante 3 años. No se entenderá incumplido este requisito si el contrato se extingue, una vez transcurrido el periodo de prueba, por causas objetivas o despido disciplinario (cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedentes), dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Se establece un **programa de incentivos fiscales**:

Colectivo	Importe Deducción Fiscal*
Si el primer trabajador de la empresa es contratado a través de esta modalidad contractual y el contratado es menor de 30 años	Deducción en la cuota íntegra del Impuesto de 3.000 euros
Si contratación de trabajadores perceptores de prestaciones contributivas de desempleo (siempre que como mínimo ya las haya percibido durante 3 meses, el trabajador deberá aportar certificado al respecto)	Adicionalmente: Deducción en la Cuota Íntegra del 50 % de la menor de las siguientes 2 cantidades: 1. El importe de la prestación pendiente de percibir por el trabajador en el momento de la contratación. 2. El importe correspondiente a 12 mensualidades de la prestación que tuviera reconocida. Esta deducción se aplicará respecto de los contratos realizados en el periodo impositivo hasta alcanzar una plantilla de 50 y siempre que en los 12 meses siguientes al inicio de la relación laboral se produzca, respecto de cada trabajador, un incremento de la plantilla total de la entidad en, al menos, una unidad respecto de la existente en los 12 meses anteriores. El trabajador: puede compatibilizar cada mes el salario con el 25% de la prestación pendiente (si no lo hace no consume el desempleo restante)

9. apoyo a Pymes

También se establece un programa de **bonificaciones a la Seguridad Social** de la cuota empresarial para los contratos suscritos con desempleados:

Colectivo	Importe Bonificación
Jóvenes entre 16 y 30 años (ambos inclusive)	- hombres: 1.000 euros anuales durante el 1º año (83,33 €/mes), 1.100 euros anuales durante el 2º año (91,67 €/mes) y 1.200 euros el 3º año (100 €/mes) - mujeres*: 1.100 euros anuales durante el 1º año (91,66 €/mes), 1.200 euros anuales durante el 2º año (100 €/mes) y 1.300 euros el 3º año (108,33 €/mes)
Mayores 45 años (ya no es necesario que sean parados de larga duración)	- hombres: 1.300 euros anuales durante 3 años (108,33 €/mes). - mujeres*: 1.500 euros anuales durante 3 años (125 €/mes)

(*) mujeres contratadas para ocupaciones en las que su colectivo tenga menor representación

Para tener derecho a los anteriores incentivos la empresa tiene que mantener el contrato del trabajador durante 3 años, y también tendrá que mantener el nivel de empleo alcanzado por la empresa a través de dicho contrato al menos un año desde la celebración del mismo, en caso contrario tendrá que devolverlos. No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo si la finalización del contrato obedece a causas objetivas procedentes, despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por la expiración del tiempo convenio o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

10. otras medidas

Se les concede una **bonificación por la transformación en indefinidos** de contratos en prácticas (siempre que sea a la finalización de su duración inicial o prorrogada), de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación:

Colectivo	Importe Bonificación
hombres	500 euros anuales durante 3 años (41,67 €/mes)
mujeres	700 euros anuales durante 3 años (58,33 €/mes)

La reforma laboral del 2012 ha introducido otra serie de medidas y modificaciones de diversa índole, como por ejemplo novedades procesales, previsión de trasladar al sector público algunas de las materias ya analizadas (despido colectivo, suspensiones y reducción de jornada), medidas para limitar las indemnizaciones de los directivos de las entidades de crédito en crisis, aportación al Tesoro por parte de las empresas que teniendo beneficios hagan despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 años o más, favorecer la capitalización del desempleo, bonificaciones por nuevas altas de familiares de autónomos, medidas para prolongar el periodo de actividad de los trabajadores fijos discontinuos del turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería, etc ...

A continuación se recogen, de las restantes novedades, las que entendemos que son, desde el punto de vista del día a día de las relaciones laborales, más relevantes.

10.1. Regulación del contrato a distancia

Se le cambia la denominación al contrato a domicilio, y se mejora su regulación desde un punto de vista técnico, dejando más claros los derechos de los trabajadores (igualdad de trato y condiciones con respecto de los trabajadores "presenciales").

Se considera trabajo a distancia el realizado preponderantemente en el domicilio del trabajador o en lugar elegido por este como alternativa a su desarrollo presencial al centro del empresario. El acuerdo por el que se fija este sistema de trabajo debe constar por escrito y puede ser una situación de inicio o sobrevenida. El empresario debe garantizarle al trabajador el acceso a la formación profesional para el empleo, a la movilidad, a la promoción, así como a una adecuada protección en materia de PRL, e informarle de vacantes "ordinarias" (puestos en el centro). A efectos de los derechos de representación colectiva el trabajador a distancia debe estar adscrito a un centro de trabajo concreto.

10.2. Despido objetivo individual

En la regulación del despido objetivo individual la reforma introduce modificaciones en dos de las causas:

- Despido por absentismo: no se exige un ratio de centro (antes se exigía superior al 2,5%), basta con los datos del trabajador, por lo que podrá extinguirse el contrato del trabajador si las faltas de asistencia, aún justificadas pero intermitentes, alcanzan:
 - el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos siempre que el total de las faltas del trabajador en los 12 meses inmediatamente anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles ó
 - el 25% en 4 meses discontinuos en un periodo de 12 meses.

De todas formas a las circunstancias que no computan se añade las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

- Despido por falta de adaptación a modificaciones técnicas del puesto: el empresario ha tenido que ofrecer al trabajador un curso, durante el que el contrato de trabajo queda en suspenso, pero el trabajador cobra.

10. otras medidas

10.3. Conciliación

En materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral encontramos varias novedades:

- Se reconoce el permiso por lactancia también en caso de acogimiento o adopción de menores de 9 meses, aclarándose que se trata de un derecho de ambos progenitores.
- Cuando se regula el derecho de reducción de jornada por guarda legal se introduce el término "diaria" a la hora de hablar de la jornada a reducir. Además se prevé que los Convenios Colectivos pueden establecer criterios para la concreción horaria de la reducción, en atención a los derechos de conciliación y las necesidades productivas y organizativas, también puede regular el plazo de preaviso de ejercicio de estos derechos (la norma marca con carácter general 15 días).
- Incluye el permiso por paternidad como una de las situaciones en que las vacaciones quedan suspendidas, pudiéndose disfrutar una vez finalizado el mismo aunque haya finalizado el año natural en que se devengaron. Además se establece que si el periodo de vacaciones coincide total o parcialmente con una baja de incapacidad temporal "común" (no relacionada con el hecho de la maternidad) o derivada de accidente de trabajo que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador puede cogerlas una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año natural al que correspondían.
- Se anima a la promoción de la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

10.4. Fogasa e indemnización por despido

Se establece que el FOGASA, en materia de indemnizaciones por despido, sólo abonará las indemnizaciones por despido objetivo (individual o colectivo), o en virtud de procedimiento concursal, en relación con trabajadores con contrato indefinido de empresas de menos de 25 trabajadores, siempre que el despido sea procedente. La cuantía que abonará será el equivalente a 8 días de salario por año y operan los topes del artículo 33.2 del Estatuto.

10.5. Trabajadores con discapacidad

Se anuncian reformas para promover la integración laboral del personal discapacitado y se les reconoce el derecho preferente a vacantes que estén en otros centros de trabajo de la empresa si acreditan la necesidad de un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionada con su discapacidad, si desde la localidad de dicho centro tienen una mayor accesibilidad, en los mismos términos y condiciones que a las víctimas de la violencia de género.

10.6. Víctimas del Terrorismo

Se les reconoce los mismos derechos en materia de reducción de jornada y movilidad geográfica que a las víctimas de violencia de género.

Se crea un programa de incentivos para su contratación para otorgarles las mismas bonificaciones que otros colectivos especialmente protegidos (Ley 43/2006).

- Contratos temporales: bonificación en la cuota empresarial de seguridad social de 600 €/año (50 €/mes) durante la vigencia del contrato.
- Contratos Indefinidos o transformación en indefinido de un contrato temporal: bonificación en la cuota empresarial de seguridad social de 1.500 €/año (125 €/mes) durante 4 años.



Tel: 902 14 00 00
info@randstad.es
www.randstad.es

good to know you