

**NOTA INFORMATIVA RELATIVA AL
REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO,
DE MEDIDAS URGENTES
PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL**

Prol & Asociados

Abogados

FEBRERO 2012

ÍNDICE

	Núm. Pág
1.- CONTRATACIÓN	4
A) Contrato para la formación y el aprendizaje	
B) Nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.	
C) Contrato a tiempo parcial.	
D) Trabajo a distancia	
E) Prohibición del encadenamiento de contratos temporales.	
2.- DEDUCIONES Y BONIFICACIONES	6
2.1.- PARA AUTÓNOMOS Y PYMES DE HASTA 50 TRABAJADORES	
A) Bonificaciones	
B) Incentivos Fiscales	
2.2.- PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE	
A) Bonificaciones	
3.- EXTINCIONES	8
A) Despidos Improcedentes	
B) Despidos Objetivos	
C) Despidos Colectivos	
D) Común al despido Objetivo y Colectivo, FOGASA:	
F) Normas aplicables en entidades de crédito	
4.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS	12
A) Movilidad funcional	
B) Tiempo de Trabajo	
C) Movilidad Geográfica	
D) Modificación sustancial de condiciones	
E) Suspensión o reducción de jornada	
F) Negociación Colectiva	

Núm. Pág.**5.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL** 18**6.- CONCLUSIÓN O RESUMEN FINAL** 18

1. Agencias de Colocación
2. Contratos de Formación y Aprendizaje
3. Contrato indefinidos de apoyo a emprendedores
4. Contratación a tiempo parcial
5. Contrato de trabajo a distancia
6. Contrato temporales
7. Bonificaciones
8. Clasificación profesional
9. Tiempo de trabajo
10. Movilidad Funcional
11. Movilidad Geográfica
12. Modificación sustancial de condiciones de trabajo
13. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada
14. Descuelgue de Convenio Colectivos
15. Ultra-actividad
16. Convenio de Empresa
17. Despido Objetivo
18. Despido Colectivo
19. Indemnización por despido improcedente
20. Salarios de tramitación

1.- CONTRATACIÓN

A) CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE:

Podrá celebrarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 que carezcan de cualificación profesional (menores de 30 años, hasta que la tasa de desempleo se sitúe en cifras del 15%) y sin límite máximo de edad en caso de discapacidad.

El trabajador podrá ser contratado con esta misma modalidad para realizar distintas actividades, tanto en la misma empresa como en otras.

El trabajador no podrá ser contratado para la formación si con anterioridad ha ocupado el mismo puesto de trabajo durante más de 12 meses.

Duración: de uno a tres años, sin perjuicio de que se fije otra en Convenio Colectivo que, en todo caso, habrá de respetar una duración mínima de seis meses.

Tiempo de trabajo efectivo: se compatibilizará con la formación y no podrá exceder del 75% durante el primer año y del 85% durante el segundo y tercer año. No podrán realizar horas extra.

Formación y trabajo: El aprendiz deberá recibir formación en centros acreditados o a través de la propia empresa y el trabajo que realice en la empresa estará en relación con la formación que reciba.

La retribución: no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional y se percibirá en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) NUEVO CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES:

Las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán formalizar estos nuevos contratos, con cualquier trabajador, salvo para cubrir puestos de trabajo del mismo grupo profesional de trabajadores que hubieran sido despedidos en los 6 meses anteriores mediante despido objetivo improcedente o colectivo.

Se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa con los mismos derechos que cualquier otro contrato de trabajo indefinido.

La duración del período de prueba será de un año con independencia del grupo/categoría al que se adscriba el trabajador.

Se prevén importantes incentivos fiscales y bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, tal y como se explica más adelante en el apartado de bonificaciones.

A su vez el trabajador contratado, si percibe prestaciones por desempleo, podrá compatibilizar cada mes su salario con el 25% de la cuantía de la prestación de desempleo reconocida que tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, e incluso en determinadas contrataciones al empleador se le deducirá fiscalmente un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

Estos incentivos se condicionarán al mantenimiento del empleo del trabajador contratado al menos durante 3 años.

C) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL:

Se posibilita la realización de horas extraordinarias, en proporción a la jornada parcial y serán compatibles con las horas complementarias pactadas, computando unas y otras a efectos de bases de cotización y bases reguladoras de la seguridad social.

D) TRABAJO A DISTANCIA:

Se modifica la figura del trabajo a domicilio (“teletrabajo”), que tendrá los mismos derechos que los demás trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo, salvo los inherentes a la realización presencial del trabajo y se aligeran las obligaciones documentales que antes se exigían.

E) PROHIBICIÓN DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES:

A partir de 31 de diciembre de 2012, el contrato temporal de trabajo se convertirá en indefinido cuando en un plazo de 30 meses se enlacen dos o más contratos temporales por plazo superior a 24 meses.

2.- DEDUCIONES Y BONIFICACIONES

2.1.- PARA AUTÓNOMOS Y PYMES DE HASTA 50 TRABAJADORES

Con el fin de fomentar la contratación indefinida por parte de los autónomos emprendedores y PYMES de hasta 50 trabajadores se han llevado a cabo las siguientes medidas:

A) BONIFICACIONES:

A.1 Para la contratación de desempleados inscritos en la Oficina de empleo mediante el contrato de apoyo a los emprendedores:

1 Una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por la contratación de los jóvenes parados entre 16 y 30 años, que se repartirán de la siguiente forma:

- 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año.
- 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año.
- 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

* Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementan en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

2 Una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social a la contratación de mayores de 45 años que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante 3 años.

*Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las bonificaciones será de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

A.2 Para la transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos en empresas de menos de 50 trabajadores en el momento de contratar:

Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho:

- Hombres: bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 €/ mes (500 €/año) durante 3 años.
- Mujeres: bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 58,33 €/ mes (700 €/año) durante 3 años.

B) INCENTIVOS FISCALES:

1 Si la empresa (o autónomo) realiza su primer contrato de trabajo mediante el contrato de apoyo a emprendedores con un trabajador menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros.

2 Si contrata (mediante el contrato de apoyo) a desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo la empresa tendrá una deducción fiscal con un importe equivalente del 50 % de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades y de conformidad con las siguientes reglas:

- El trabajador deberá haber percibido la prestación durante, al menos, 3 meses en el momento de la contratación.
- El importe de la deducción a que tiene derecho debe quedar fijada al inicio de la relación laboral.
- La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público.

2.2 PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

A) BONIFICACIONES

1. Las empresas que a partir de la entrada en vigor celebren este contrato con desempleados inscritos antes del 01/01/2012 tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la SS por Contingencias Comunes, AT, EP, desempleo, FOGASA y formación profesional, correspondientes a dichos contratos:

- Del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas.
- Del 75% en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a 250 personas.

2. Asimismo, en estos contratos se reducirá el 100% de las cuotas de los trabajadores a la SS durante toda la vigencia del contrato.

3. La transformación en indefinidos de los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, dará derecho a:

- Hombres: reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500€/ año durante 3 años.
- Mujeres: reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.800€/año durante 3 años.

3.- **EXTINCIONES**

A) DESPIDOS IMPROCEDENTES:

Las novedades en esta materia serán de aplicación tanto al despido objetivo, como al disciplinario, cuando sean calificados como improcedentes.

En el caso de declaración de improcedente, el Juez condenará al empresario a readmitir al trabajador o a indemnizarle.

1. OPCIÓN:

- 1º) En caso de que se tratara de un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción entre readmisión o la indemnización corresponderá siempre a éste.
- 2º) En los demás casos corresponderá al empresario.

2. INDEMNIZACIONES:

1º) Para los trabajadores contratados a partir del 12.02.2012:

- 33 días de salario por año de servicios hasta un máximo de 24 mensualidades.

2º) Para los trabajadores contratados con anterioridad al 12.02.2012:

- 45 días de salario por año de servicio por todo el tiempo que el trabajador hubiera prestado sus servicios antes del 12.02.2012, y de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación posterior a la misma. La suma de ambas cantidades no podrá ser superior a 720 días (24 mensualidades), SALVO que antes del 12.02.12 ya hubiera devengado un número de días superior, en cuyo caso se pagará éste, respetando el tope de 42 mensualidades.

3. SALARIOS DE TRAMITACIÓN:

- 1º) En caso de que se trate de un representante legal o delegado sindical de los trabajadores, se pagarán salarios de tramitación tanto en caso de readmisión como en caso de indemnización.
- 2º) En el resto de casos solo se pagarán salarios de tramitación en caso de readmisión.

B) DESPIDOS OBJETIVOS:

Con la reforma se modifican alguna de las causas que justifican el despido OBJETIVO como sigue:

- Por falta de adaptación por parte del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo siempre que el empresario haya ofrecido al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas.
- Por faltas de asistencia del trabajador, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen:
 - el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos.
 - el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.

*Se elimina la necesaria concurrencia de un índice de absentismo de la plantilla del 2.5%

*Se mantienen las situaciones de absentismo que no computan a estos efectos, como huelga, accidente, maternidad, lactancia, etc...

*Conviene destacar que el Real Decreto-Ley prevé para un mejor control de la Incapacidad Temporal estudiar en el futuro el régimen de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

- Por causas económicas: Concurrirán causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas o por la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. Se entenderá persistente la disminución durante 3 trimestres consecutivos.
- Por causas técnicas: cuando se produzcan cambios entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Por causas organizativas: Cuando se produzcan cambios de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- Por causas productivas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En todos estos casos la indemnización será de 20 días por año de servicio con un tope de 12 mensualidades y un preaviso de 15 días.

C) DESPIDOS COLECTIVOS:

AFECTADOS:

El despido será colectivo cuando en un periodo de 90 días afecte a:

- 10 trabajadores en una empresa con menos de 100 trabajadores.
- Al 10% del trabajadores en una empresa que tenga entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en una empresa con más de 300 trabajadores.

Para computar el número de trabajadores afectados se tendrá en consideración otras extinciones de contratos, ocurridas en el periodo de referencia, por iniciativa del empresario y por motivos no inherentes a la persona del trabajador, distintos de la finalización de los contratos temporales, siempre que su número sean al menos de 5.

CAUSAS:

- Por causas económicas: Concurrirán causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas o por la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. Se entenderá persistente la disminución durante 3 trimestres consecutivos.
- Por causas técnicas: cuando se produzcan cambios entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Por causas organizativas: Cuando se produzcan cambios de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- Por causas productivas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- Fuerza mayor.

PROCEDIMIENTO

Se mantiene la necesidad de un periodo de consulta con la representación de los trabajadores de 30 días ó 15, en empresas de menos de 50 trabajadores, la elaboración de un expediente documentado y la comunicación a la autoridad laboral, que pedirá informe de la Inspección de Trabajo.

RESOLUCIÓN

No es necesario el acuerdo con los trabajadores, ni la autorización de la Administración Laboral, salvo para los casos de fuerza mayor. La empresa comunicará su decisión a los representantes de los trabajadores y a la Administración Laboral.

DESPIDOS

La empresa notificará los despidos individuales a cada trabajador afectado en los mismos términos que el despido objetivo (carta explicando la causa, preaviso de 15 días, indemnización, etc....) deberá transcurrir 30 días desde la apertura de consultas hasta la fecha de efectos del despido.

INDEMNIZACIÓN

20 días por año de servicio con tope de 12 mensualidades.

IMPUGNACIÓN

La decisión de la empresa, así como los despidos individuales, podrá impugnarse, por la Autoridad Laboral, por los Representantes de los Trabajadores, o por los trabajadores a título individual ante la Jurisdicción de lo laboral. La demanda formulada por los Representantes de los Trabajadores paraliza la acción individual.

OTRAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO:

En determinadas circunstancias la empresa debe además:

- Pagar las cuotas de un convenio especial de SS (en caso de que haya trabajadores con 55 o más años de edad)
- Ofrecer un plan de recolocación (en caso de que hayan más de 50 afectados)
- Aportación al Tesoro Público (en caso de que hayan afectados de 50 o más años de edad) en empresas con más de 500 trabajadores y beneficios.

D) COMÚN AL DESPIDO OBJETIVO Y COLECTIVO, FOGASA:

En caso de contratos indefinidos con empresas de menos de 25 trabajadores, cuando el contrato se extingue por despido colectivo u objetivo el FOGASA pagará

al empresario 8 días de salario por año de servicio con determinados límites y salvo declaración de improcedencia.

F) NORMAS APLICABLES EN ENTIDADES DE CRÉDITO.

1.-Extinción del contrato de directores y administradores de Entidades de Crédito:

Las entidades participadas o apoyadas por el FROB tendrán limitadas las indemnizaciones a pagar por la extinción de contratos de trabajo.

La imposición de sanciones a los administradores y directores de Entidades de Crédito en materia disciplinaria e intervención de Entidades de Crédito será causa de despido o resolución contractual sin derecho a indemnización, aunque estuviera pactada.

2.- Suspensión del contrato de directores y administradores de entidades de crédito:

La suspensión impuesta a los administradores y directores de Entidades de Crédito o la sustitución de los mismos acordada por el Banco de España en determinados supuestos de reestructuración bancaria, conllevará la suspensión del contrato con el administrador o director.

4.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS

A) MOVILIDAD FUNCIONAL

Se facilita la movilidad funcional, mediante:

La clasificación profesional, por la que se define el contenido de la prestación profesional del trabajador a través de grupos profesionales, en vez de categorías profesionales, que se delimitarán por la negociación colectiva o, en su defecto, por acuerdo interno entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Asignado un grupo profesional al trabajador por acuerdo con el empresario, (cabe pactar la pluriactividad) aquel realizará las funciones propias del Grupo, pero podrán variarse por el empresario respetando la titulación académica o profesional y la dignidad del trabajador.

El trabajador podrá realizar funciones superiores o inferiores por el tiempo imprescindible y por razones técnicas u organizativas, que las justifiquen, mediante decisión de la empresa notificada a la representación de los trabajadores.

El cambio de funciones más allá de lo pactado o de lo previsto para la movilidad funcional, podrá hacerse por la vía de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

B) TIEMPO DE TRABAJO

Se permite mediante Convenio Colectivo o acuerdo interno distribuir irregularmente en el año la jornada de trabajo y salvo prohibición pactada, la empresa podrá distribuir irregularmente el 5% de la jornada.

C) MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La empresa podrá trasladar a los trabajadores, con el consiguiente cambio de residencia, tanto individual como colectivamente, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

CAUSAS: A estos efectos son causas económicas, técnicas, organizativas o de producción las relacionadas con la competitividad, productividad, organización técnica o del trabajo en la empresa, así como a las contrataciones referidas a la actividad de la empresa.

EFFECTIVIDAD: La decisión de traslado será ejecutiva desde la fecha de efectos señalados que tendrá que preavisarse con 30 días de antelación.

OPCIONES DEL TRABAJADOR: El trabajador afectado podrá optar entre el traslado con la compensación de gastos producidos o por la extinción del contrato con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un tope de 12 meses.

AFECTADOS: El traslado podrá afectar a todo el centro de trabajo o a uno o varios trabajadores. Será colectivo cuando afecte a todo el centro de trabajo si cuenta con más de 5 trabajadores, o, sin trasladar el centro, afecte en un período de 90 días a:

Nº de trabajadores Afectados	Nº de trabajadores de la empresa
10	Menos de 100
10%	Entre 100 y 300
30	Más de 300

PROCEDIMIENTO:

- Traslado individual: Bastará la notificación al trabajador y a sus representantes legales, con invocación de la causa y con 30 días de antelación a la fecha de efectos.

- Traslado colectivo: Se mantiene la necesidad de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de 15 días, (sustituible por mediación o arbitraje) cuyo inicio, final, posición de las partes y decisión de la empresa se comunicará a la Administración Laboral.

RESOLUCIÓN: Finalizadas las consultas la empresa comunicará su decisión a los trabajadores, sin necesidad de acuerdo con sus representantes ni autorización de la Administración.

IMPUGNACIÓN: La decisión de la empresa podrá impugnarse ante la Jurisdicción de lo Social, individual o colectivamente, y su resolución solo será recurrible en el caso de los traslados colectivos.

D) MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES.

La empresa podrá hacer modificaciones sustanciales, individual o colectivamente, de las condiciones laborales de los trabajadores, recogidas en los contratos de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o en decisiones unilaterales de la empresa de efectos colectivos, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. No se modificará por esta vía las condiciones fijadas por convenio colectivo

CAUSAS: A estos efectos son causas económicas, técnicas, organizativas o de producción las relacionadas con la competitividad, productividad, o con la organización técnica o del trabajo en la empresa.

MODIFICACIONES: Son modificaciones sustanciales, entre otras, las que afecten a:

- 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 que excedan de la movilidad funcional.

OPCIONES DEL TRABAJADOR: El trabajador afectado podrá optar por la extinción del contrato con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un tope de 9 meses, en los casos en que la modificación se refiera a: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial o funciones que excedan de la movilidad funcional.

AFFECTADOS: la modificación podrá afectar a uno o varios trabajadores y será colectiva cuando afecte, en un período de 90 días, a:

Nº de trabajadores Afectados	Nº de trabajadores de la empresa
10	Menos de 100
10%	Entre 100 y 300
30	Más de 300

Si afecta a menos será individual

PROCEDIMIENTO:

- Modificación individual: bastará la notificación al trabajador y a sus representantes legales con invocación de la causa y con 15 días de antelación a la fecha de efectos.

- Modificación colectiva: Se mantiene la necesidad de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de 15 días, (sustituible por mediación o arbitraje), la decisión de la empresa se comunicará a los trabajadores y surtirá efectos a los siete días de su comunicación, sin necesidad de acuerdo con sus representantes, ni autorización de la Administración

IMPUGNACIÓN:

La decisión de la empresa podrá impugnarse ante la Jurisdicción de lo Social, individual o colectivamente, y su resolución solo será recurrible en el caso de las modificaciones colectivas.

E) SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA

La empresa podrá suspender o reducir la jornada de trabajo, individual o colectivamente, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción,

cuyo alcance en este caso no se define. Habrá reducción cuando temporalmente se disminuya la jornada diaria, semanal, mensual o anual entre un 10% y un 70%

AFFECTADOS: la modificación podrá afectar a uno o varios trabajadores, Será colectiva cuando afecte en un período de 90 días a:

N° de trabajadores Afectados	N° de trabajadores de la empresa
10	Menos de 100
10%	Entre 100 y 300
30	Más de 300

Si afecta a menos será individual

PROCEDIMIENTO: Tanto si la medida es individual como colectiva, se abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de 15 días, cuyo inicio y final se comunicará a la Autoridad Laboral. Ésta informará al SPEE-INEM y pedirá informe a la Inspección de trabajo, que lo expedirá en 15 días.

RESOLUCIÓN: Finalizadas las consultas, la empresa comunicará su decisión a los trabajadores, sin necesidad de acuerdo con sus representantes ni autorización de la Administración. La Autoridad laboral lo comunicará al SPEE-INEM y partir de ese momento surtirá efectos la medida, salvo que se fije fecha posterior.

IMPUGNACIÓN:

La decisión de la empresa podrá impugnarse ante la Jurisdicción de lo social individual o colectivamente o por la Autoridad Laboral a petición del SPEE-INEM, y su resolución solo será recurrible en el caso de las suspensiones o reducciones colectivas.

BONIFICACIONES Y REPOSICIÓN DE LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO:

Se prevé la concesión de ciertas bonificaciones en la cuota de la empresa a la Seguridad Social, en los casos de suspensiones y reducciones de jornada a cambio del compromiso de no extinguir contratos durante al menos el año siguiente a la suspensión o reducción.

Asimismo se prevé la reposición al trabajador, en ciertas condiciones, de hasta 180 días de prestación de desempleo, en los casos de extinción del contrato de trabajo, tras un período de suspensión o reducción de jornada.

F) NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se flexibiliza la aplicación de los convenios colectivos, con la introducción entre otras de las siguientes medidas:

DURACIÓN DE LOS CONVENIOS. Se establece la posibilidad de que las partes legitimadas para la firma de un convenio procedan a revisarlo durante su vigencia. Asimismo se prevé que el convenio denunciado no pueda extender sus efectos más allá de dos años.

PRIORIDAD DEL CONVENIO DE EMPRESA. El convenio de empresa se aplicará con prioridad en determinadas materias relativas a salarios, horas extras y turnos de trabajo, tiempos de trabajo, clasificación profesional, modalidades contractuales, conciliación de vida laboral y familiar, o en aquellas otras que se hayan fijado en determinados supuestos de negociación colectiva (supuestos del art. 82.3 ET).

MODIFICACIÓN DEL CONVENIO: La empresa de acuerdo con los representantes de los trabajadores, legitimados para la negociación del convenio, podrá convenir la inaplicación de determinadas condiciones del convenio colectivo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

CAUSAS:

- Hay causas económicas: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas o por la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. Se entenderá persistente la disminución durante 2 trimestres consecutivos.
- hay causas técnicas: cuando se produzcan cambios entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Hay causas organizativas: Cuando se produzcan cambios de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- Por causas productivas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

MODIFICACIONES: Las modificaciones que se pueden acordar son las que afecten a:

- 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 que excedan de la movilidad funcional
- Mejoras voluntarias de la Seguridad Social

PROCEDIMIENTO: Se llevará a cabo un período de consultas con los representantes de los trabajadores de 15 días, (sustituible por mediación o arbitraje).

Si hay acuerdo, se comunicará a la comisión del convenio y a la autoridad laboral y se fijarán con exactitud las nuevas condiciones y su duración, que no podrán prolongarse tras la aplicación de un nuevo convenio.

Si no hay acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio, si ésta no se resuelve, se podrá acudir a los procedimientos de solución de discrepancias previstos por los acuerdos interprofesionales, estatales o autonómicos, y si tampoco en ésta Instancia se resuelve, se podrá acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a sus órganos autonómicos que por sí misma o por medio de arbitraje resolverá.

5.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Se establece la obligación de preavisar con 15 días de antelación, así como la fecha de comienzo y final de los permisos de lactancia y reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares, pudiendo fijarse por convenio colectivo criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada.

6.-CONCLUSIÓN O RESUMEN FINAL

La reforma laboral introducida por el Real Decreto ley de 10 de febrero de 2012, publicada en el BOE de 11 de febrero y que entró en vigor el día 12.2.2012, comprende, entre otras las siguientes medidas.

- 1. Agencias de Colocación:** Se permite a la empresa de trabajo temporal actuar como Agencias de Colocación.
- 2. Contratos de Formación y Aprendizaje:** Se potencia el contrato de formación y aprendizaje, para lo que entre otras medidas, se extiende su duración hasta 3 años, pudiéndolo suscribir trabajadores hasta los 30 años de edad y repetir su contratación para actividades distintas, se extiende hasta el 85% el tiempo de trabajo durante el segundo año y se prevén distintas bonificaciones.

- 3. Contrato Indefinido de apoyo a emprendedores:** Se prevé para las/los autónomos y empresas de menos de 50 trabajadores, este contrato indefinido con importantes incentivos fiscales y bonificaciones a la Seguridad Social, para la empresa y con la posibilidad para el trabajador de compatibilizarlo con el 25% del desempleo, con un período de prueba de hasta 1 año de duración.
- 4. Contratación a tiempo parcial:** Se facilita esta modalidad contractual y se permite la realización de horas extras.
- 5. Contrato de trabajo a distancia:** Se facilita esta modalidad aligerando los requisitos documentales.
- 6. Contratos temporales:** Se limita el encadenamiento de contratos temporales.
- 7. Bonificaciones:** Se bonifica la contratación indefinida de apoyo a emprendedores y la transformación en indefinidos de contratos en prácticas y de relevo.
- 8. Clasificación profesional:** Se flexibiliza, al pasar del sistema de categorías al de grupos profesionales.
- 9. Tiempo de Trabajo:** Se permite a la empresa, en determinadas circunstancias, distribuir irregularmente hasta el 5% de la jornada de trabajo.
- 10. Movilidad funcional:** Se flexibiliza la movilidad entre grupos profesionales.
- 11. Movilidad Geográfica:** Se flexibiliza el traslado de personal y de centros de trabajo
- 12. Modificación sustancial de condiciones de trabajo:** Se facilita en determinadas condiciones y circunstancias la modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- 13. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada:** Se facilita e incluso se prevén bonificaciones en la cotización a la seguridad social en estos casos, y se elimina la necesidad de autorización de la Administración de Trabajo.
- 14. Descuelgue de Convenios Colectivos:** Se permite por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, el descuelgue de las condiciones del convenio más allá de los salarios, permitiendo también el de otras condiciones, como: jornada, horarios, régimen de turnos, sistema de remuneración, de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras de la acción protectora de la seguridad social.
- 15. Ultra-actividad:** Limita la ultra-actividad de los convenios a los dos años posteriores a su denuncia.

16. Convenio de Empresa: Se hace primar la aplicación del convenio de empresa sobre otros, en determinados aspectos relativos a salario base y complementos, horas extras y turnos, tiempo de trabajo, clasificación profesional, modalidades de contratación, conciliación de vida familiar y laboral, los demás que se fijen por determinados acuerdos interprofesionales.

17. Despido Objetivo: Se aclara y amplía el alcance de determinados supuestos de despido objetivo, en casos económicos, técnicos, organizativos o de producción, absentismo y adaptación a determinadas modificaciones técnicas en el puesto de trabajo.

18. Despido Colectivo: Se facilita el despido colectivo, para el que deja de ser necesaria la autorización de la Administración laboral.

19. Indemnización por despido improcedente: A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley se limita a 33 días por año de servicio con el tope de 24 mensualidades. Si bien, para los contratos de trabajo suscritos antes de la entrada en vigor del RDL, se conserva y congela la indemnización de 45 días por año de servicio hasta el día 12.2.2012, con el tope de 42 mensualidades a lo que, en su caso, se sumarán la indemnización.

20. Salarios de tramitación: Se suprimen en los casos de despido improcedente en que se haya optado por la indemnización, salvo que se trate de un representante legal o sindical de de los trabajadores.

Las presentes notas se han redactado, a modo de resumen, y con el afán de facilitar el conocimiento de la Reforma Laboral introducido por el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, por lo que, han de quedar condicionadas a una más profunda reflexión, a lo que resulta del caso concreto y a cualquier otra mejor fundada en derecho.

Madrid, a 20.02.2012

Prol y Asociados