

## CIRCULAR INFORMATIVA

Ref.: LABORAL Nº 42  
Fecha: 13.07.2012

Asunto:  
**Ley 3/2012 de Medidas  
Urgentes para la Reforma del  
Mercado Laboral:  
Medidas sobre empleabilidad  
y fomento contratación  
indefinida**

Estimado asociado:

En el BOE de 7 de Julio se ha publicado la **Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, procedente del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero.

Resaltamos a continuación, **en esta primera Circular**, las principales novedades que se han introducido en la citada Ley con respecto al Real Decreto-Ley 3/2012, en lo que respecta al primer y segundo Capítulos, (**Ver Circular laboral nº 14 de 15 de Febrero de 2012**), que regulan respectivamente:

- Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.
  - Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo.
- Así como las novedades relacionadas con estos aspectos, en las Disposiciones adicionales, transitorias y finales de la Ley:

### **CAPÍTULO I.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.**

#### **I. Empresas de Trabajo Temporal.**

- A) Se exige a partir de la entrada en vigor de la Ley, a las Empresas de Trabajo Temporal, **autorización, en lugar de declaración responsable**, para actuar como agencias de colocación.

Así, se modifica lo siguiente, en este sentido:

- Se modifica el apartado 3, del artículo 16 del E.T queda redactado del siguiente modo:  
 “La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal autorizadas de acuerdo con su legislación específica. **Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cuenten con la correspondiente autorización** de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable”.
  - El artículo 1 de la Ley 14/1994, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:  
 “(...) Las ETTs podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos, establecidos en la Ley 56/2003, de Empleo, y su normativa de desarrollo.  
 En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes las ETTs **deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en condición de ETT o de agencia de colocación**”.
- B) Se contempla como **infracción muy grave actuar en la intermediación tras haber finalizado la autorización**, novedad introducida en la Disposición adicional decimosexta de la Ley, que regula las infracciones muy graves en intermediación laboral.
- C) Se tipifican, por otro lado, otras infracciones muy graves en los artículos 16.1bis y 18.3c) de la LISOS.
- D) **Régimen transitorio de actuación de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación.**

**La Disposición transitoria primera** recoge que las ETTs que antes del 8 de Julio de 2012, y conforme a lo establecido en la D. transitoria primera del Real Decreto-Ley 3/2012, hubieran presentado ante el Servicio Público de Empleo competente una declaración responsable de que reunían los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de Empleo, y su normativa de desarrollo, **podrán seguir actuando como agencias de colocación mientras sigan reuniendo dichos requisitos.**

## II. Formación Profesional.

- En el artículo 11.2 del ET, se introducen las siguientes **modificaciones** en relación con el **contrato para la formación y el aprendizaje**:
  - Se podrán acoger a esta modalidad contractual **los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo**.
  - El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007 para la regulación del régimen de empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.
  - En caso de que el contrato se hubiera concertado por **una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses** y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- **Actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje.**

**Las Disposiciones transitorias séptima y octava de la Ley 3/2012** establecen que se otorga **competencia a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas** en cuanto a los **distintos aspectos formativos**, -fichero de especialidades formativas, contenidos formativos determinados por las empresas y autorización de centros de formación-, entre otros.

- **Permiso de formación.** Se modifica el artículo 23. 3 del E.T de la siguiente forma:

“Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta 5 años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las 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. Sin perjuicio de lo anterior, **no podrá**

**comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. (...)**

- **Reducciones de cuotas empresariales en los contratos para la formación.**

**En la Disposición transitoria decimotercera** de la Ley se establece la siguiente novedad: Las reducciones de cuotas a la Seguridad Social por transformación en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje establecidas en el artículo 3.2 serán de aplicación asimismo en los supuestos de **contratos para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 10/2011, que se transformen en indefinidos a partir del 1 de Enero de 2012.**

## **CAPÍTULO II. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO.**

### **Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.**

Se han introducido las siguientes novedades respecto al Real Decreto-Ley 3/2012:

- En el artículo 4.3 de la Ley se contempla que **no podrá establecerse el período de prueba de un año, cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones en la empresa bajo cualquier modalidad** de contratación.
- Se **establecen dos incentivos fiscales para sujetos pasivos del Impuesto de Sociedades y contribuyentes del IRPF** que realicen actividades económicas destinados a incentivar este tipo de contrato. El primero de los incentivos resulta aplicable exclusivamente a aquellas entidades que **carezcan de personal contratado, mientras que el segundo va destinado a las empresas de 50 o menos trabajadores, que realicen la contratación de desempleados beneficiarios de una prestación contributiva de desempleo.**
- **En la Disposición final decimoséptima** se modifica el artículo 43 de la Ley del Impuesto de Sociedades para dar soporte técnico a los incentivos fiscales previstos en este contrato.
- En el artículo 4.5 de la Ley se **suprime el requisito de que los mayores de 45 años tengan que estar inscritos en la Oficina de Empleo**, al menos doce meses, en los 18 anteriores a la contratación, para que la empresa

tenga derecho a la bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social.

- En el artículo 4.7 de la Ley se establece que para la aplicación de los incentivos vinculados a este contrato, se deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato.
- **En la Disposición transitoria novena se establece que hasta que la tasa de desempleo de España se sitúe por debajo del 15 por 100, podrá realizarse este tipo de contrato.**

### **Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas.**

Se añade que para tener derecho a las bonificaciones fijadas en el artículo 7º de la Ley 3/2012, la transformación de los contratos en prácticas, deberá realizarse a la finalización de su duración inicial o prorrogada.

Se han incorporado, por otro lado, las siguientes Disposiciones Adicionales que regulan lo siguiente:

- **Disposición adicional undécima. Bonificaciones por nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos:**  
El cónyuge, pareja de hecho y familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen **como nuevas altas al RETA**, y colaboren con ellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, incluyendo a los de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, **a partir del 8 de Julio de 2012, tendrán derecho a una bonificación durante los 18 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 50 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento, en el Régimen Especial de trabajo por cuenta propia que corresponda.**
- **Disposición adicional duodécima. Medidas de apoyo a la prolongación del período de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería.**  
Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a las actividades encuadradas en los sectores citados, **que generen actividad productiva en los meses de Marzo y Noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50 por 100 de las**

**cuotas empresariales** a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores. Lo dispuesto en esta Disposición será de aplicación desde el 8 de Julio de 2012 hasta el 31 de Diciembre de 2013.

**La Ley contiene, entre otras, las siguientes Disposiciones nuevas:**

- D. adicional décima: Nueva regulación del **Servicio del Hogar Familiar**.
- D. adicional decimotercera: Actualización y revisión de la regulación del **régimen de las empresas de inserción**.
- D. adicional decimocuarta: **Evaluación de las medidas adoptadas en el mercado de trabajo para hacer frente a la crisis y al desempleo**.
- D. adicional decimoquinta: **Evaluación continuada de las políticas activas**.
- D. adicional decimoséptima: **Racionalización de horarios**.
- D. final sexta: Otras **modificaciones de la LISOS**.
- D. final octava: **Forma del contrato**.
- D. final novena: **I.T en los programas de empleo y formación**.  
En la Disposición adicional decimonovena del E.T. se establece que en los contratos para la formación y el aprendizaje, las situaciones de I.T., riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato de trabajo.
- D. final duodécima: **Aplicación de acciones y medidas de políticas activas de empleo contempladas en la normativa estatal en el ámbito de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014**. Las Comunidades Autónomas podrán, con cargo a los fondos estatales, realizar además de las acciones y medidas reguladas en la normativa, desarrollar acciones y **medidas de políticas activas de empleo, distintas de las anteriores, adaptadas a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial. En todo caso, las acciones deberán dirigirse a los objetivos que se establezcan en el Plan Anual de Política de Empleo. Asimismo, se regulará un nuevo marco legal de medidas estatales de políticas activas de empleo dirigidas a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad**.
- D. final decimocuarta: Modificaciones en materia de **bonificaciones por la contratación de víctimas del terrorismo, víctimas de violencia de género o violencia doméstica y trabajadores en situación de exclusión social**.

- D. final decimoquinta: **Derechos laborales de las víctimas de terrorismo.**
- D. final decimosexta: Se remitirá a las Cortes un Proyecto de **Ley de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad**, en un plazo de doce meses, previa consulta con las Comunidades Autónomas, agentes sociales y asociaciones de discapacitados.
- Desaparece la D. final octava del Real Decreto-ley 3/2012.

La Ley **entró en vigor el 8 de Julio de 2012**. La tienen a su disposición en la siguiente dirección de internet:

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf>

Asimismo, adjuntamos el link del texto del Real Decreto-Ley 3/2012:

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

Atentamente,

Beatriz Aguirre Cavero  
Directora de Asuntos Laborales