



Reforma laboral 2012 MEDIDAS

El pasado viernes se publicó en *el BOE*, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Las principales novedades que hemos encontrado, con independencia de su posterior desarrollo tanto normativo como judicial, son las siguientes:

La indemnización por despido improcedente se reduce de 45 a 33 días con un máximo de 24 mensualidades en lugar de 42 como hasta ahora, si bien se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores que ya son fijos. Para los contratos antiguos la nueva indemnización de 33 días sólo será de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la aprobación la norma. No obstante, estos contratos conservan el derecho a obtener una indemnización de hasta 42 mensualidades.

Se modifica la presunción en casos de despido, de manera que a partir de ahora el despido se considerará procedente salvo que el trabajador demuestre que no han concurrido las causas alegadas por el empresario. Se produce así la inversión de la carga de la prueba que ahora correrá por cuenta del empleado despedido puesto que la decisión extintiva se considerará procedente siempre que el empresario acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva.

Ampliación de las causas del despido objetivo. El despido objetivo mantiene la misma indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. No obstante, la nueva norma matiza las causas económicas, de tal forma que **la disminución persistente de ingresos durante tres trimestres consecutivos será motivo suficiente para recurrir al despido.** La legislación laboral ya incluía, entre otras, las causas económicas como causas objetivas de despido, aludiendo a la "existencia de pérdidas actuales o previstas". Ahora ya no se habla sólo de pérdidas, sino también de ingresos y ventas, y se precisa el plazo a esos tres trimestres.

Los acuerdos y convenios de empresa serán independientes de los acuerdos sectoriales. Los pactos y acuerdos de empresa podrán cambiar las condiciones del convenio sectorial. De este forma, la empresa podrá descolgarse de todas esta materias pactadas en ámbitos superiores cuando existan causas económicas, que son definidas como "cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos". Es cierto que en primera instancia la normativa exige que este descuelgue sea



por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, tras un periodo de consultas pero, de no haber acuerdo se establece un nuevo itinerario para resolver el conflicto. Primero se discutirá en la comisión paritaria y luego se aplicarán los sistemas vigentes de solución extrajudicial de conflictos. Si sigue sin haber acuerdo decidirá la Comisión Nacional de Convenios Consultivos, en la que están presentes: patronal, sindicatos y Administración.

La prórroga máxima de los convenios colectivos vencidos será de dos años, con lo que se pone límite a la denominada "ultraactividad" que permitía el alargamiento prácticamente indefinido de los convenios.

Las empresas podrán ampliar la jornada de trabajo, cambiar el sistema de remuneración y bajar la "cuantía salarial" de sus empleados, tanto en contratos como en convenios, "cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción". Entre esas razones están "las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. En caso de no estar conforme, el trabajador tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.

Nuevo contrato indefinido para Pymes, sólo podrán utilizarlos las empresas de menos de 50 empleados y tendrá un periodo de prueba de un año. Los empresarios podrán deducirse -de forma progresiva- 3.000 euros por el primer trabajador que contraten siempre que sea menor de 30 años. Además, el empleado podrá seguir cobrando el 25% de su prestación por desempleo durante el primer año, de forma que por primera vez se compatibilizará que un trabajador trabaje y al mismo tiempo perciba el paro. Del mismo modo, la empresa podrá deducirse el 50% de la prestación que cobrara la persona que ha contratado.

Reorientación las bonificaciones a la contratación. La bonificación en la cuota de la Seguridad Social será de **hasta 3.600 euros para emplear a jóvenes de entre 16 y 30 años** durante tres años: el primer año la bonificación será de 1.000 euros, el segundo será de 1.100 euros y el tercero de 1.200 euros. En el caso de los **parados de larga duración mayores de 45 años** deberán llevar desempleados al menos 12 meses de los 18 anteriores a la contratación. También será progresiva la bonificación: **en cada uno de los tres años será de 1.300 euros**, cantidad a la que se podrán sumar otros 1.500 euros si se trata de una mujer y trabaja en un sector en el que tengan poca representación.

En 2011 se suspendió **el límite de encadenamiento de contratos temporales para los años 2012 y 2013, pero el actual reforma vuelva a establecer un máximo de dos años a partir de 2013**. Es decir, durante este año todavía se podrán encadenar contratos temporales sin límite, pero el año que viene ya no.



Las Empresas de Trabajo Temporal podrán actuar como agencias de colocación en colaboración con las oficinas públicas de empleo.

Se posibilita la capitalización del 100% de la prestación por desempleo para jóvenes de hasta 30 años y mujeres de hasta 35 años que inicien una actividad como trabajadores autónomos. Hasta ahora era solo el 80%.

Desaparecen las bonificaciones mensuales de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para los contratos indefinidos de las mujeres que regresan a su puesto de trabajo tras la maternidad o una excedencia por cuidado de hijos (100 euros al mes, durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo).

El contrato para la formación y aprendizaje se podrá hacer a un trabajador de hasta los 30 años mientras la siempre la tasa de paro juvenil en España supere el 15% (ahora supera el 40%). La anterior reforma lo amplió desde los 25 años solo hasta 2013.

Se reconoce el derecho de todos los trabajadores a 20 horas de formación pagada por el empresario y se crea una cuenta de formación, análoga a la vida laboral que elabora la Seguridad Social, que recopilará toda la formación recibida por el trabajador, para facilitar su inclusión en itinerarios de empleo.

Móstoles, 14 de febrero 2011

ASESORÍA LABORAL
María Ampuero