

REFORMA DEL MERCADO LABORAL

Con fecha 11 de febrero se publicó en el BOE el Real Decreto Ley 3/2012, para la Reforma del Mercado Laboral, el cual introduce importantes novedades en varios aspectos que destacamos a continuación.

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

Se pretende incentivar la contratación indefinida, especialmente a favor de los jóvenes.

- Nuevo contrato indefinido de “apoyo a los emprendedores”:

- Dirigido a Pymes y Autónomos (empresas de menos de 50 trabajadores).
- Este contrato tendrá un período de prueba de un año, no debiendo, por tanto, indemnizarse al trabajador si se despide durante el primer año.
- La empresa tendrá derecho a una **deducción fiscal de 3.000 euros** si el trabajador es menor de 30 años, y, en caso de tratarse de un desempleado que haya percibido prestación durante al menos tres meses, la deducción fiscal alcanzará el 50% de la prestación que el trabajador tuviese pendiente de recibir, con el límite de doce meses. (Dichos incentivos fiscales se condicionan al mantenimiento del empleo por al menos tres años).

- Bonificaciones a la Seguridad Social para la contratación indefinida:

- **Jóvenes entre 16 y 30 años** (desempleados): **3.300 euros en tres años**, a razón de 1.000 euros el primero, 1.100 el segundo y 1.200 euros anuales el tercer año.

Si se trata de mujeres contratadas en sectores en los que están menos representadas estas bonificaciones se incrementan 100 euros anuales.

- **Mayores de 45 años** (que hayan estado inscritos como demandantes de empleo al menos 12 meses durante los 18 anteriores a la contratación): **3.900 euros**, a razón de 1.300 euros anuales durante tres años.

Si se trata de mujeres contratadas en sectores en los que están menos representadas estas bonificaciones se incrementan 200 euros anuales.

Para los trabajadores, se prevé también la posibilidad de compatibilizar el cobro de la prestación o parte de ella con el salario.

- Contrato para la formación y el aprendizaje: Hasta un 100 % de bonificación.

Este tipo de contrato podrá realizarse con trabajadores de hasta 30 años, teniendo una duración máxima de hasta tres años.

- **Transformación en indefinidos de contratos para la formación: 1.500 euros anuales**, (1.800 en el caso de mujeres), durante tres años.

- **Transformación en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo y sustitución en indefinidos:** Para empresas de menos de cincuenta trabajadores, 500 euros anuales (700 en el caso de mujeres), durante tres años.

- **Capitalización de la prestación por desempleo para nuevos Autónomos:** Se posibilita la capitalización del 100 por 100 de la prestación por desempleo para jóvenes de hasta 30 años y mujeres de hasta 35 años que inicien una actividad por cuenta propia.

REFORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:

Contrato de trabajo a tiempo parcial: Se permite la realización de horas extraordinarias (limitándolas en proporción a la jornada de trabajo) y se mantiene la regulación para las horas complementarias. Dichas horas computarán a efectos de base de cotización y de bases reguladoras para futuras prestaciones.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA DE LAS EMPRESAS

Clasificación profesional: El grupo profesional pasará a ser la única referencia en el sistema de clasificación profesional, con el objeto de favorecer la movilidad funcional. Los convenios tendrán que adaptarse a ello en el plazo de un año.

Se reducen los requisitos para introducir modificaciones puntuales por parte de la empresa en cuanto al tiempo de trabajo, movilidad funcional y geográfica y para la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas objetivas o fuerza mayor: Se elimina la necesaria autorización a la Autoridad Laboral, bastando su comunicación. Asimismo, cuando se deba a causas objetivas, no será requisito la celebración de conciliación. Se bonificarán el 50 % de las cuotas de Seguridad Social mientras el trabajador esté en desempleo, con un máximo de 240 días y siempre que exista un compromiso de mantenimiento del nivel de empleo de al menos un año tras la suspensión o reducción. En caso de extinción posterior de los contratos, los trabajadores tendrán derecho a la reposición de la prestación por desempleo por el número de días que la hayan percibido con un límite de 180 días.

Descuelgue del Convenio colectivo: Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, previo acuerdo con los trabajadores, la empresa podrá inaplicar el convenio colectivo en las siguientes materias: jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen del trabajo a turnos, salarios, sistemas de trabajo y rendimientos, movilidad funcional y complementos por Incapacidad transitoria, debiendo notificárselo a la comisión paritaria y a la autoridad laboral. En caso de no haber acuerdo, deberá someterse a arbitraje.

Negociación colectiva: Se intenta potenciar la negociación del convenio colectivo en cada empresa, dándole prioridad sobre el sectorial en materias como el salario, horario, clasificación profesional, etc.

En caso de que finalice el periodo de vigencia de un convenio y no se negocie uno nuevo, se podrá prorrogar hasta dos años, aplicándose después el convenio de ámbito superior si lo hubiere.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO

Encadenamiento de contratos temporales: A partir del 31 de diciembre de 2012 se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de los veinticuatro meses.

Despido colectivo: En el plazo de un mes el Gobierno aprobará un Real Decreto sobre procedimiento para los despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada. Es causa suficiente la disminución en ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos. Se realizará mediante consulta con los representantes de los trabajadores y deberá comunicarse a la Autoridad laboral, quien recabará informe de la Inspección de trabajo. Se elimina el requisito de conciliación previa.

Despido objetivo: Se introducen como causa de despido la falta de adaptación a las modificaciones técnicas y el absentismo del trabajador (por sí solo, sin tener que relacionarlo con el resto de la empresa como hasta ahora). En empresas de menos de 25 trabajadores, el FOGASA correrá con la indemnización correspondiente a 8 días por año trabajado.

Despido declarado improcedente: Se reduce la indemnización a 33 días por año trabajado. Para contratos anteriores, deberá prorratearse la indemnización, siendo de la de 45 días por año trabajado desde la fecha de alta hasta la entrada en vigor de la ley y de 33 días por año trabajado para el resto del tiempo. Dicha indemnización no podrá superar los 720 días, salvo en aquellos casos en que el derecho generado antes de la entrada en vigor los superase (trabajadores con antigüedad anterior a 1997), en cuyo caso esa cantidad generada será el tope, con el límite de 22 mensualidades (para aquellos con antigüedad anterior a 1985).

CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Permiso por lactancia: El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación (salvo disposición en contra del Convenio), precisando fecha de inicio y fin.

Reducción de jornada por guarda legal: Se alude expresamente a jornada diaria, lo que nos lleva a pensar que no podrá acumularse la reducción en uno o varios días, sino que debe ser equivalente cada día laborable de la semana. En cualquier caso, la concreción horaria sigue correspondiendo al trabajador, pero podrán regularse criterios por los Convenios colectivos en atención a las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Vacaciones: Se podrán disfrutar una vez terminado el permiso de maternidad/paternidad, aunque haya terminado el año natural. Igualmente, podrán disfrutarla cuando terminen su proceso de incapacidad temporal aquellos trabajadores de baja por enfermedad, salvo que ésta se haya extendido por más de dieciocho meses.