

REFORMA LABORAL 2012 (REAL DECRETO LEY 10/2012 DE 10 FEBRERO)

Por su interés os informamos las notas más destacadas de la nueva reforma:

1- **Se autoriza el uso de las ETT** como agencias privadas de colocación, debiendo asegurar su gratuidad en la prestación de servicios a los trabajadores.

2.-**Los trabajadores con al menos un año de antigüedad** en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

3.-**La formación recibida por el trabajador** a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

4, Centros y entidades de formación acreditados podrán ejecutar los planes de formación tanto a nivel estatal como autonómico.

5.-En el **Contrato para la formación y el aprendizaje** se eleva la edad máxima para acceder a él. Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

6.-Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje.

Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100 por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

Las empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

7,-Nuevo contrato indefinido y a jornada completa de apoyo a los emprendedores.-

Nuevo contrato indefinido para PYMES y Autónomos de menos de 50 trabajadores, con las siguientes características:

- Periodo de prueba de 1 año
- Deducción fiscal de 3.000 euros del primer trabajador, menor de 30 años.
- Emprendedores que contraten a un trabajador en paro, deducción del 50% de la prestación por desempleo que viniera cobrando el trabajador durante 1 año. Además, el trabajador podrá cobrar, además de su salario, el 25% de la prestación por desempleo durante el mismo periodo.

Además de estas deducciones fiscales se establecen bonificaciones en seguridad social, siempre que el contrato se realice con los colectivos siguientes:

- Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusivos,desempleados, la empresa tendrá derecho a una bonificación de la cuota empresarial durante 3 años. La bonificación se incrementa conforme aumenta la antigüedad del trabajador:

1er Año: 1.000 euros
2º Año: 1.100 euros
3er Año: 1.200 euros

y estas bonificaciones se incrementaran en 100 euros al año si es mujer en sector donde ellas estén poco representadas.

. Mayores de 45 años, desempleados al menos doce meses en 18 meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota de la Seguridad Social:

1er Año: 1.300 euros
2º Año: 1.300 euros
3er Año: 1.300 euros

y estas bonificaciones se incrementaran en 125 euros al mes(1500 euros al año) si es mujer en sector donde ellas estén poco representadas.

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Exclusiones:

No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo. Así como las exclusiones previstas en la Ley 43/2006

Obligaciones del empresario:

1.- Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.

2.- No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

3.- Y demás obligaciones establecidas en la Ley 43/2006

8.-Limitación del encadenamiento de contratos temporales.

- A partir del 1 de enero de 2013 el máximo para encadenar contratos temporales será de 24 meses, por lo que suspende durante el 2012 el tope máximo temporal en el encadenamiento de contratos temporales recogida en el apartado 5 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

9.-Trabajo a distancia

Se regula por primera vez en España el trabajo a distancia, salvaguardando el derecho a la formación de estos trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a una retribución equivalente frente a los que trabajan de forma presencial en el centro de trabajo y a ser informados de las vacantes presenciales existentes.

10.-Contrato a tiempo parcial.

A partir de ahora, los trabajadores con contratos a tiempo parcial, además de poder realizar las denominadas horas complementarias, también podrán hacer horas extras (antes estaban prohibidas).

11-Clasificación profesional

Se elimina el sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales y se generaliza el sistema de grupos profesionales.

12.-Movilidad y facilidad para la modificación de condiciones de trabajo.-

Disminuyen los trámites para reducir la jornada de trabajo o suspender el contrato de trabajo ante la falta de actividad de la empresa. Se elimina la autorización administrativa necesaria para llevar a cabo la medida, si bien la medida podrá ser impugnada judicialmente por los trabajadores.

Para empresas en crisis, se introduce una bonificación del 50% sobre la cuota empresarial a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por la suspensión o reducción de jornada, con un máximo de 240 días y condicionada a la estabilidad en el empleo (un año).

Si la empresa se extingue, los trabajadores no ven mermado su derecho a la prestación por desempleo, ya que se establece la reposición de las prestaciones desde el inicio y hasta un máximo de 180 días.

13.-Reforma de la negociación colectiva:

Prioridad de los convenios de empresa; La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

•Las empresas en dificultades podrán no aplicar el convenio de ámbito superior (descuelgue). Caso de no haber convenio, primará la solución extrajudicial de conflictos y, en su caso, al arbitraje si así lo recogía el convenio colectivo. De no ser así, una de las partes elevará el desacuerdo a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos nacional o su equivalente autonómico, que nombrará un árbitro juez que resolverá en 25 días como tope.

- Las partes deberán negociar un nuevo convenio en un plazo máximo de dos años, después de los cuales el convenio ya no estará vigente. Los convenios pierden así ese carácter de indefinición.

14.- Indemnizaciones por despido y otras modificaciones

El despido con 33 días. Para los nuevos trabajadores que contrate su empresa, se acabaron las indemnizaciones de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades. A partir de ahora, si su empresa contrata a un nuevo trabajador, le despide y el despido es declarado improcedente, la indemnización será de 33 días por año trabajado, sea cual sea el tipo de contrato, y con un límite máximo de 24 mensualidades. En cuanto a los trabajadores que ya estuvieran prestando servicios para su empresa antes de entrar en vigor la Reforma Laboral y les fuera de aplicación la indemnización de 45 días por año trabajado, entonces deberá calcularles la indemnización en **dos tramos**: 45 días por año trabajado hasta el 11 de febrero de 2012 y 33 días por año trabajado a partir del día 12 de febrero

El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

- La indemnización por la extinción del contrato indefinido será de 20 días por año trabajado en caso de despido procedente por causas objetivas, con un máximo de 12 mensualidades

15.-Derecho a la formación:

El empresario, ante una modificación técnica a la que se deba formar al trabajador, ofrecerá un curso para su formación, cuyo periodo suspende el contrato mientras el trabajador sigue cobrando su salario. Solo se podrá despedir al trabajador por falta de adaptación si antes se ha facilitado esta formación sin resultados.

16.-Las empresas que despidan a más de 100 trabajadores habrán de articular un plan de re colocación para un periodo de al menos, 6 meses.

17.-**Despido de trabajadores absentistas.** Ahora será más fácil prescindir de los trabajadores que abusen de las bajas. Se elimina el requisito de que el absentismo tenía que estar ligado al nivel medio de absentismo de la plantilla. Ahora se cuentan exclusivamente las faltas de asistencia individuales que tenga el trabajador, que siguen siendo las mismas.

18,- Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada:

Se prorroga la bonificación a la SS para los EREs temporales (de suspensión o reducción de jornada). Se prorroga la bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes a las empresas que realicen un ERE temporal, ya sea de reducción o de suspensión de jornada. La medida, que finalizó el 31 de diciembre de 2011, será aplicable con efectos retroactivos a los EREs temporales desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

19.-Se regula el **despido colectivo**

20.-Se adapta la **ley de procedimiento laboral a los nuevos cambios.**