



## **Reforma Laboral 2012.**

### **Primera Parte**

El 12 de febrero de 2012 entró en vigor la Reforma Laboral (RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, BOE de 11.02.12 y Corrección de errores, BOE de 18.02.12), con grandes cambios de todo tipo (despidos, contratos, etc.).

#### ***Cambios en los tipos de contrato***

##### **Nuevo contrato para empresas de menos de 50 trabajadores: contrato indefinido de apoyo a los emprendedores**

Las empresas que en el momento de la contratación tengan menos de 50 trabajadores, pueden contratar trabajadores a través de un nuevo tipo de contrato cuyas principales características son que es indefinido, a jornada completa y con un periodo de prueba de un año de duración, con independencia del grupo profesional del trabajador contratado.

Si el trabajador está desempleado, la empresa tiene derecho a bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social si mantiene al trabajador tres años en el puesto.

Y además, este contrato tiene ventajas fiscales para la empresa:

Si se trata del primer trabajador contratado por la empresa y este es menor de 30 años, la empresa tiene derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros.

Si se contrata a un trabajador en paro que lleve cobrando la prestación por desempleo al menos tres meses, la empresa tiene derecho a una deducción fiscal equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir (con el límite de 12 mensualidades).

Sin embargo no podrá utilizar este tipo de contrato la empresa que en los seis meses anteriores haya extinguido contratos mediante causas objetivas declaradas judicialmente improcedentes o por despido colectivo y cuando se trate de cubrir los puestos de trabajo del mismo grupo profesional de los trabajadores despedidos y para el mismo centro de trabajo. Esta limitación empieza a contar desde el 12 de febrero de 2012, por lo que todas las empresas empiezan "a cero" (por lo que solo se tendrán en cuenta las extinciones efectuadas a partir del 12 de febrero de 2012).

##### **El teletrabajo, regulado**

El objetivo es eliminar el viejo concepto de "trabajo a domicilio" y sustituirlo por uno más abierto y acorde a las nuevas tecnologías denominado "trabajo a distancia", que se define como "la prestación de la actividad laboral que se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo". Se hace hincapié en la prevención de riesgos de los trabajadores y en unificar sus derechos con los de los demás trabajadores que presten servicios de forma presencial en el centro de trabajo.



### **Cambios en el contrato para la formación y el aprendizaje**

El nuevo modelo de contrato tiene por objeto insertar en el mercado laboral a jóvenes sin formación, alternando la actividad retribuida en la empresa con la actividad formativa recibida. Desde ahora estos contratos podrán suscribirse con trabajadores de mas edad mientras la tasa de desempleo estatal este por encima del 15% (hasta 30 años), durante mas tiempo (hasta tres años) y renovarse para otra actividad dentro de la misma empresa o de cualquier otra empresa (hasta ahora no). Además, también se obliga a las empresas a contratar por una duración minima de un año.

### **Horas extras a tiempo parcial**

A partir de ahora los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. Estas horas tienen la gran ventaja frente a las complementarias de que su realización puede compensarse con tiempo de descanso o bien retribuirse, lo que da más flexibilidad a la empresa. Además, también se puede ampliar la jornada a través de las horas extras ya que, si se compensan con descanso no se tienen en cuenta a la hora de saber si se supera el límite legal de horas extras.

### **Se adelanta el límite al encadenamiento de contratos temporales**

Se adelanta casi ocho meses la recuperación del límite al encadenamiento de contratos y ahora queda fijado en el 1 de enero de 2013. A partir de ese día, serán fijos los trabajadores que, en un periodo de 30 meses hayan estado contratados durante un plazo superior a 24 meses en una empresa o grupo de empresas para el mismo o diferente puesto de trabajo mediante dos o mas contratos temporales, y tanto directamente como a través de una ETT y tanto con la misma como con diferente modalidad de contrato temporal.

### **Desaparece el contrato de fomento de la contratación indefinida**

Desaparece debido a la generalización de la indemnización que estaba asociada a él (33 días por año de servicio, con un tope de 24 mensualidades) a todos los despidos improcedentes.

### ***Despidos objetivos y despido colectivo***

#### **Despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**

Se ha sustituido la exigencia de tener perdidas por la de generar menos ingresos (aunque no se tengan perdidas reales), lo que facilita el despido por esa vía. La Reforma objetiva el concepto de persistencia en esos tres trimestres y elimina las referencias que había introducido la anterior reforma laboral respecto a la "viabilidad futura de la empresa" (pues, según el preámbulo de la Reforma, son "proyecciones de futuro de imposible prueba"), la "razonabilidad de la medida extintiva" y que esta buscará "favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado" (ambas para evitar que los tribunales realicen "juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa").



En cuanto a las causas organizativas, ahora concurren cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, por lo que la novedad aquí está en haber añadido los "cambios en el modo de organizar la producción" y en haber eliminado también las referencias a la "razonabilidad" y que esta buscará "favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado".

El Fogasa seguirá asumiendo parte de la indemnización que corresponde a los trabajadores en empresas de menos de 25 trabajadores, en concreto la cantidad equivalente a 8 días de salario por año de servicio (ahora se aplica esto en cualquier tipo de despido objetivo). Pero desaparece la posibilidad de que el empresario deje de abonar esta cuantía al trabajador y sea éste quien deba de solicitarla antes al Fogasa.

### **Despido colectivo**

Se modifica totalmente el procedimiento del despido colectivo, ya no es necesaria la autorización administrativa para proceder a los despidos y que pierden peso los representantes de los trabajadores en el proceso negociador durante el periodo de consultas. Además, y en cuanto a las causas motivadoras, se ha sustituido la exigencia de tener pérdidas por la de generar menos ingresos (aunque no se tengan pérdidas reales), con lo que se facilita el despido por esa vía. También se simplifica la documentación que debe aportar el empresario.

Los representantes de los trabajadores siguen con prioridad de permanencia en la empresa. Pero ahora, además, hay que tener en cuenta que los convenios colectivos pueden establecer también otros colectivos con prioridad (por ejemplo, trabajadores con cargas familiares, discapacitados, etc.), que también pueden pactarse durante el periodo de consultas.

Otra novedad es que las empresas de más de 50 trabajadores deberán obligatoriamente incluir un plan de recolocación para los trabajadores despedidos durante al menos seis meses y a través de empresas de recolocación autorizadas. Además, si el despido afecta a trabajadores de 50 o más años, la empresa tiene más de 500 trabajadores y tuvo beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores, entonces la empresa deberá efectuar una aportación económica al Tesoro Público.

En empresas de menos de 25 trabajadores, se tienen en cuenta los mismos cambios respecto al Fogasa que en el caso de los despidos objetivos.

### **Despido por faltas de asistencia**

La Reforma permitirá el despido objetivo de los trabajadores con frecuentes bajas por enfermedad, debido a que se desvincula su despido del índice de absentismo general de la plantilla.

### **Despido por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas del puesto**

Pasa a ser obligatorio ofrecer a los trabajadores cursos de adaptación, antes de poder despedir por falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, para intentar que el trabajador se adapte antes de despedirle. Además, ahora no hay límite, mientras que antes la formación debía durar un máximo de tres meses. Aunque se respetan los derechos adquiridos de los trabajadores con contrato anterior a la entrada en vigor del R.D Ley 3/2012.



### ***Despido disciplinario improcedente***

#### **Despido Express**

Ya no existe la posibilidad de que empresario pudiera reconocer la improcedencia del despido al tiempo que despedía al trabajador.

#### **Salarios de tramitación**

Desaparición de los salarios de tramitación en caso de despido improcedente cuando el empresario opte por readmitir al trabajador. Los representantes de los trabajadores si mantienen el derecho a cobrarlos.

#### **La indemnización**

Se generaliza para todos los despidos improcedentes la indemnización de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un tope de indemnización equivalente a 24 mensualidades.

Departamento Laboral ATEEX  
Mateo Sánchez Garrido.